LEY N° 213/93

QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

LIBRO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

DEL OBJETO Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Artículo 1°: Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 2°: Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código:
a) Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores.
b) Los profesores de institutos de enseñanza privada y quienes ejerzan la práctica deportiva profesional.
c) Los sindicatos de trabajadores y empleadores del sector privado.

Derogado por el artículo 145 de la Ley Nº 1.626/00

d) Los trabajadores de las empresas del Estado y de las Empresas Municipales productoras de bienes o prestadoras de Servicios.
Los demás trabajadores del Estado, sean de la Administración Central o de Entes Descentralizados los de las Municipalidades y Departamentos, serán regidos por Ley especial.
Están excluidos los Miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía.

Artículo 3°: Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario.
Las Leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el diez de Diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de Mayo de 1948 y en los demás Convenios Internacionales del Trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el Derecho positivo.

Artículo 4°: Los reglamentos de fábricas o talleres, contratos individuales y colectivos de trabajo que establezcan derechos o beneficios en favor de los trabajadores, inferiores a los acordados por la Ley, no producirán ningún efecto, entendiéndose sustituido por los que, en su caso, establece aquélla.

Artículo 5°: Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de garantías y derechos en beneficios de los trabajadores. Ese mínimo no podrá alterarse en detrimento de éstos.
Las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenios por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores, prevalecerán sobre las que esta Ley establece.

Artículo 6°: A falta de normas legales o contractuales de trabajo, exactamente aplicables al caso controvertido, se resolverá de acuerdo con la equidad, los principios generales del Derecho Laboral, las disposiciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables al Paraguay, los principios del derecho común no contrarios a los del Derecho Laboral, la doctrina y; la costumbre o el uso local.

Artículo 7°: Si se suscitase duda sobre interpretación o aplicación de las normas de trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.

CAPITULO II

DEL TRABAJO Y SUS GARANTÍAS

Artículo 8°: Se entiende por trabajo, a los fines de este Código, toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 9°: El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.
No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Artículo 10°: No se reconocerá como válido ningún contrato, pacto o convenio sobre trabajo, en el que se estipule el menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.
Artículo 11°: El trabajo intelectual, manual o técnico goza de las garantías establecidas por la legislación, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
Artículo 12°: Todo trabajo debe ser remunerado. Su gratuidad no se presume.
Artículo 13°: Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución de autoridad competente fundada en Ley; ni obligado a prestar servicios personales, sin su pleno consentimiento y una justa retribución.
Artículo 14°: No se podrá impedir a nadie la ejecución de su trabajo lícito. Solo podrá hacerlo la autoridad competente, mediante resolución fundada, para tutelar los intereses generales de la Nación o derechos de terceros, preestablecidos por la Ley.
Artículo 15°: Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación.
Artículo 16°: El Estado tomará a su cargo brindar educación profesional y técnica a trabajadores de modo a perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción.
Mediante una política económica adecuada procurará igualmente mantener un justo equilibrio de la oferta y la demanda de mano de obra, dar empleo apropiado a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente por causas ajenas a su voluntad, a los minusválidos físicos y psíquicos, ancianos y veteranos de la guerra.

TITULO SEGUNDO

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

DEFINICIÓN, SUJETOS Y OBJETOS.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 17°: Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.
Artículo 18°: El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.
Artículo 19°: Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta.
A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.
Artículo 20°: Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y empleador.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 21°: Trabajador es toda persona que ejecuta una obra o presta a otro servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.
Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador.
Son considerados como trabajadores los aprendices, que reciban salarios, o paguen ellos al empleador algún emolumento, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje legislativo en el Capitulo I, Título III del Libro Primero de este Código.
Artículo 22°: Un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.
Artículo 23°: Este Código no rige para los Directores, Gerentes, Administradores y otros ejecutivos de la empresa, que por el carácter de representante de ésta, la importancia de sus emolumentos, naturaleza del trabajo y capacidad técnica, gozan de notoria independencia en su trabajo. En todos los casos en que predominen los elementos de la subordinación se aplicarán las disposiciones de este Código.
Artículo 24°: Empleador es toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo.
Artículo 25°: Serán considerados como representantes del empleador y, en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores:

a) Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, con el asentimiento del empleador; y,

b) Los intermediarios.

Se entiende por intermediarios las personas que contratan los servicios de otra u otras para ejecutar trabajos en beneficio de un empleador, aún cuando aparezcan como empresarios independientes organizando los servicios de determinados trabajadores para realizar trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 26°: No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directa y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 27°: Son empleados de confianza los que prestan servicios de asesoramiento, o administran dinero o bienes de la empresa. Igualmente reciben dicha calificación, pero sujetos a la jornada normal con todos sus efectos, aquellos que realizan tareas de vigencia e inspección, y los que, con motivo del trabajo, se enteran de secretos del empleador.

Artículo 28°: La substitución del empleador no afectará los contratos de trabajo vigentes.

El empleador substituido responde solidariamente con el substituyente de las obligaciones derivadas del contrato o la Ley nacidas antes de la substitución y por el plazo de seis meses, contado desde la fecha de ésta.

Transcurrido dicho plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Los trabajadores tendrán con el nuevo empleador, las mismas obligaciones contraídas con el substituido.

Artículo 29°: El objeto del contrato a que se refiere este Título, es toda obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio material, intelectual o mixto que se preste en iguales condiciones.

No están comprendidos en la regulación del contrato establecido por este Código:

a) Los trabajos de carácter familiar, en los que solamente estén ocupadas personas de la familia o por ella aceptadas, bajo la protección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajan no sean asalariados; y,

b) Los trabajos que, sin tener carácter familiar, se ejecutan ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos y de buena vecindad.

Artículo 30°: El trabajador no estará obligado a prestar más servicios que los estipulados en el contrato y en la forma y término convenidos, salvo el caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes y al solo efecto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa.

Si en el contrato no se determinase el servicio que deba prestarse, el trabajador está obligado a desempeñar solamente el que fuere compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación, comercio o industria que ejerza el empleador.

Artículo 31°: El resultado o producto del trabajo contratado pertenece al empleador, a quien el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato.

Artículo 32°°: Las invenciones llamadas de explotación hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador, así como aquellas realizadas por trabajadores especialmente contratados para estudiarlas y obtenerlas, denominadas de servicio, pertenecen en propiedad al empleador.

Artículo 33°: Si la explotación por el empleador de la invención llamada de servicio, diese lugar a ganancias que acusasen evidente desproporción con la remuneración del trabajador que en el ejercicio de su actividad ha producido la invención, el trabajador tendrá derecho a pedir compensación especial.

Artículo 34°: Son propiedad exclusiva del trabajador las invenciones llamadas libres que hayan nacido de su actividad personal durante el trabajo y que no puedan calificarse de invenciones de explotación o de servicio.

A la propiedad patentada o no de las misma, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empleador o de un tercero sino en virtud de un contrato especial y posterior a la invención.

En cualquier caso, tanto el empleador como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

CAPITULO II

DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Artículo 35°: Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos las acciones derivadas del contrato o la Ley, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido diez y ocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna. La libertad de contratar para los mayores de diez y ocho años no implicará su emancipación.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 36°: Los menores que tengan más de doce años y menos de dieciocho, podrán celebrar contrato de trabajo, con autorización.

La autorización podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal del menor . En los casos en los que se contratasen menores de dieciocho años para trabajar, deberán observarse las disposiciones del Código del Menor.

Artículo 37°: La falta de autorización exigida en el artículo anterior, no exonerará al empleador del cumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, hasta que fuere declarada su caducidad por autoridad competente y a petición de parte.

Artículo 38°: Se regirá conforme al derecho común la capacidad del empleador unipersonal y de las personas jurídicas contratantes.

CAPITULO III

DE LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD CONTRACTUAL.

Artículo 39°: El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada.
Artículo 40°: Sin embargo, de lo dispuesto en el artículo anterior, no será válido el contrato, que contraríe en perjuicio del trabajador:

a) Las disposiciones legales y reglamentarias;

b) Las bases de trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos voluntarios; y,

c) Los contratos colectivos de condiciones de trabajo.

Artículo 41°: Se considerará como nula toda cláusula del contrato en la que una de las partes abuse de la necesidad o inexperiencia del otro contratante, para imponerle condiciones injustas o no equitativas.
Artículo 42°: Si en virtud de los preceptos anteriores, resultase nula una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, con las disposiciones adecuadas a su legitimidad.
De haberse fijado ventajas particulares por las cláusulas anuladas, el Juez competente, a instancia de parte, decidirá la compensación que corresponda.

CAPITULO IV

DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO

Artículo 43°: El contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito.
Deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo.
Artículo 44°: Podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera:

a) Al servicio doméstico;

b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días; y ,

c) A obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo.

Artículo 45°: El contrato de trabajo escrito, su modificación o prorroga, se redactarán en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. Su documentación estará exenta de todo impuesto. Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro a la Dirección del Trabajo.
Artículo 46°: En el contrato de trabajo escrito, consignarán los siguientes datos y cláusulas:

a) Lugar y fecha de celebración;

b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;

c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;

d) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración convenida;

e) Duración y división de la jornada de trabajo;

f) Beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha

obligado a proporcionarlos y la estima de su valor;

g) Las estipulaciones que convengan las partes; y,

h) Firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el Juez de Paz de la Jurisdicción, escribano público o el secretario general del sindicato respectivo, si lo hubiese.

Artículo 47°: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por este Código;

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

b) Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciocho años;

c) Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años:

d) Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por la Ley;

e) Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad un salario menor que el pagado a otro trabajador en la misma empresa por trabajos de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada;

f) Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;

g) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva a juicio de la autoridad competente;

h) Las que fijen un salario inferior al mínimo legal;

i) Las que estipulen plazos o lugares diferentes que los establecidos por la Ley, para el pago de los salarios a los trabajadores;

j) Las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir artículos de uso y consumo en tienda, negocios o lugar determinado por el empleador; y,

k) Las que permitan retener el salario en concepto de multa, por parte del empleador.

Artículo 48°: Faltando contrato de trabajo escrito se presumirá la existencia de la relación laboral alegada por el trabajador, salvo prueba en contrario, si existe prestación subordinada de servicios.
Artículo 49°: En cuanto a su duración, el contrato de trabajo puede ser : de plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.
A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre o por tiempo indefinido.
El contrato celebrado por tiempo determinado, no podrá exceder en perjuicio del trabajador, de un año para los obreros ni de cinco años para los empleados, y concluirá por la expiración del término convenido.
No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de este último modo, por el hecho de que el trabajador continué prestando sus servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador.
El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.
Artículo 50°: Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.
En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción, y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal de servicios que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar.
Artículo 51°: Por la forma de pagarse la remuneración, el contrato de trabajo es a sueldo, a jornal, a comisión, a destajo y en participación.
Contrato a sueldo y a jornal es aquel en que se pacta la remuneración tomando como base una unidad de tiempo.
Contrato a comisión es cuando se pacta la retribución en un porcentaje de las ventas o cobros por cuenta del empleador.
Contrato a destajo es aquel en que se establece la remuneración tomando como base una unidad de obra.

Cualquiera sea la forma de remuneración, las partes pueden convenir la participación del trabajador en las utilidades del empleador.
Artículo 52°: Cuando se hubiese pactado el trabajo por modalidades susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el trabajador podrá exigir que se le reciba por partes la prestación y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.
Artículo 53°: Por los sujetos de la relación jurídica el contrato de trabajo es individual, de equipo y colectivo de condiciones de trabajo.
El contrato individual es la relación que se establece entre el trabajador y el empleador.
El contrato de equipo es la relación que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto un salario global.
El contrato colectivo de condiciones de trabajo se define en el Título II del Libro Tercero de este Código.
Artículo 54°: Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores para un trabajo conjunto, tendrá con respecto a cada uno de sus miembros los derechos y obligaciones que le son inherentes, pero solo en el caso de que así se hubiese pactado.
Todo trabajador que dejase el grupo antes de la terminación del trabajo contratado, tendrá derecho a la parte alícuota del salario que le corresponde en el ya realizado.
Artículo 55°: En el caso del artículo anterior, el jefe elegido o reconocido por el grupo representará a los trabajadores que lo integran, como un gestor de negocios.
Necesitará autorización o consentimiento por escrito de los miembros que formen el grupo para cobrar y repartir el salario global, y en todo caso deberá distribuirlo en cuanto hubiese cobrado.
El derecho de los trabajadores del grupo a su parte en el salario cobrado por el jefe, podrá ejercerse contra éste, de igual modo que el del trabajador contra el empleador.

CAPITULO V

DE LOS GASTOS DEL CONTRATO

Artículo 56°: El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos del traslado de ida y vuelta, sí para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia.
La misma obligación existirá para el empleador que haya requerido los servicios de un trabajador residente en un lugar distinto a aquel en que debería prestar servicios, cuando el contrato no llegase a celebrarse.
Si el trabajador prefiere a la terminación del contrato radicarse en otro punto, el empleador le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
El empleador quedará exento de esta obligación, cuando la terminación del contrato se deba a la voluntad o culpa del trabajador.
Artículo 57°: Todo contrato celebrado por trabajadores paraguayos para la prestación de servicios fuera del país, deberá ser aprobado y registrado por la Autoridad Administrativa del Trabajo y visado por el Cónsul de la Nación donde deberá prestar los servicios.
Son, además, cláusulas indispensables para esta clase de contratos:

a) Que los gastos de transporte y alimentación del trabajador, de su mujer e hijos en su caso, así como los derivados del cumplimiento de las Leyes sobre emigración, sean por cuenta y a cargo del empleador;

b) Que el empleador preste fianza suficiente a juicio de la Autoridad Administrativa del Trabajo, para garantizar los gastos de repatriación del trabajador y su familia, cuando el traslado de ésta al extranjero, haya sido por cuenta de aquél; y,

c) Que el trabajador tenga veinte años, salvo que fuera contratado conjuntamente con un familiar mayor de edad pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado.

CAPITULO VI

DEL PERÍODO DE PRUEBA EN LA ETAPA INICIAL DEL CONTRATO

Artículo 58°: Establécese en la etapa inicial del contrato de trabajo, un periodo de prueba que tendrá por objeto respecto del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, de parte de éste, verificar la conveniencia de las condiciones del trabajo contratado.
Dicho periodo tendrá como máximo la siguiente duración:

a) De treinta días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados;

b) De sesenta días, para trabajadores calificados o para aprendices; y,

c) Tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes podrán convenir un periodo distinto del anterior, conforme a las modalidades del trabajo contratado.

Artículo 59°: El período de prueba será remunerado de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo. Si al término de aquél, ninguno de los contratantes manifestase su voluntad expresa de dar por terminado el Contrato de Trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida, debiendo computarse el periodo de prueba a todos los efectos legales.
En caso de celebrarse un nuevo contrato entre los mismos contratantes y para la misma clase de trabajo, no regirá el periodo de prueba.
Artículo 60°: Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna.
No obstante, los trabajadores gozarán durante dicho periodo de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DERIVAN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 61°: El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no sólo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación o que por Ley correspondan a ella.
Artículo 62°: Son obligaciones de los empleadores:

a) Dar ocupación efectiva a los trabajadores por ellos contratados;

b) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en las Leyes o reglamentos de trabajo y cláusulas de los contratos colectivos, o en su defecto, según la costumbre;

c) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que deje de trabajar por causas imputables al empleador;

d) Suministrar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y elementos necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad y repuestos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan obligado a usar herramientas propias;

e) Proporcionar lugar seguro para la guarda de los útiles y herramientas del trabajador, bajo inventario que podrá solicitar cualquiera de las partes;

f) Indemnizar al trabajador por la pérdida de sus herramientas o útiles propios, cuando confiados a la guarda del empleador, se extraviasen, o cuando se destruyesen;

g) Reintegrar al trabajador los gastos debidamente autorizados que éste hubiera efectuado en ocasión de su trabajo y requeridos para su ejecución;

h) Conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por Leyes o disposiciones gubernativas; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas, más de dos días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince días en el mismo año;

i) Otorgar licencia a los miembros directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en el ejercicio de sus cargos, sin estar obligado el empleador a darles retribución;

j) Conceder, a solicitud del trabajador, tres días de licencia con goce de salarios para contraer matrimonio, dos días en caso de nacimiento de un hijo y cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos o hermanos;

k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho;

I) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales;

II) Expedir gratuitamente al trabajador, cuando éste lo solicitase, una constancia escrita relativa a sus servicios;

m) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores paraguayos, y a los que les hubieren prestado satisfactoriamente servicios con anterioridad;

n) Observar buenas costumbres y moralidad durante las horas de labor;

ñ) Cumplir las disposiciones del reglamento interno;

o) Atender las quejas justificadas que los trabajadores elevasen;

p) Capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente; y,

q) Cumplir con las demás obligaciones que les impongan las Leyes o reglamentos de Trabajo.

Artículo 63°: Queda prohibido a todo empleador:

a) Deducir, retener o compensar suma alguna del importe de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sino en la forma y dentro de los límites establecidos por la Ley;

b) Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquier otro motivo referente a las condiciones de éste;

c) Exigir o inducir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

d) Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicales de sus trabajadores;

e) Cobrar a los trabajadores interés alguno sean cual fuere las cantidades anticipadas a cuenta de salarios;

f) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o asociación gremial a que perteneciesen;

g) Emplear el sistema de "lista negra", cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio a fin de impedirles encontrar ocupación;

h) Retener por su sola voluntad las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio;

i) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo;

j) Dirigir los trabajos en estados de embriaguez, o en condiciones anormales, bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otras causas;

k) Portar armas dentro de las fábricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto; y,

l) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás Leyes pertinentes otorgan a los trabajadores.

Artículo 64°: Los empleadores tienen los siguientes derechos:

a) Organizar, dirigir y administrar el trabajo en sus establecimientos industriales, comerciales o en cualquier otro lugar;

b) Organizarse en defensa de sus propios intereses para constituir asociaciones o sindicatos de empleadores, de acuerdo con lo que establecen este Código y demás Leyes pertinentes;

c) Exigir ante la autoridad respectiva el cobro de las deudas o la efectividad de las responsabilidades de sus trabajadores, por falta de cumplimiento del contrato de trabajo o por otro motivo fundado en Ley;

d) Proceder al cierre de los establecimientos y suspensión del trabajo, en forma y condiciones autorizadas por la Ley;

e) De propiedad sobre el producto del trabajo contratado;

f) De propiedad sobre las invenciones hechas en las empresas, talleres o sitios de trabajo, en las que dominasen el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos del empleador y sobre aquellos realizados por trabajadores contratados especialmente para estudiarlas y obtenerlas; y,

g) Los demás derechos que les acuerdan las Leyes o reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones del presente Código.

Artículo 65°: Son obligaciones de los trabajadores:

a) Realizar personalmente el trabajo contratado, bajo la dirección del empleador o sus representantes a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente a la prestación estipulada;

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, intensidad y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c) Acatar los preceptos del reglamento de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador o sus representantes según la organización establecida;

d) Observar conducta ejemplar y buenas costumbres durante el trabajo;

e) Abstenerse de todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se realiza;

f) Prestar auxilio en casos de siniestros o riesgos que pongan en peligro inminente la persona o los intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo;

g) Trabajar excepcionalmente un tiempo mayor que el señalado para la jornada ordinaria, cuando las circunstancias lo requieran para la buena marcha del trabajo. En este caso, tendrán derecho al aumento que legalmente les corresponde en la retribución.

h) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo entregado por aquél no siendo responsable por el deterioro que origine el uso natural y adecuado de dichos objetos, ni el ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

i) Integrar los organismos que establecen las Leyes y reglamentos de trabajo;

j) Comunicar oportunamente al empleador o sus representantes las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de los empleadores o trabajadores;

k) Guardar estricta reserva de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo desempeñado, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda acarrear perjuicios a la empresa. Esta obligación rige también después de la terminación del contrato de trabajo salvo que aquellos conocimientos integren las aptitudes adquiridas o completen la formación profesional del trabajador.

l) Servir con lealtad a la empresa para la que trabajen, absteniéndose de toda competencia perjudicial a la misma;

ll) Acatar las medidas preventivas y de higiene que impongan las autoridades competentes o que indique el empleador o sus representantes para seguridad y protección del personal ;

m) Dar aviso al empleador o a sus representantes de las causas de inasistencia al trabajo; y,

n) Cumplir las demás obligaciones establecidas por la Leyes y reglamentos de trabajo.

Artículo 66°: Queda prohibido a los trabajadores:

a) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del empleador;

b) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender la ejecución del mismo permaneciendo en su puesto o incitar a su suspensión arbitraria, siempre que ésta no se deba a huelga declarada, en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo;

c) Usar los útiles, materiales y herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto del ordenado por el mismo o a beneficio de extraños;

d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquiera otra condición anormal;

e) Portar armas de cualquier clase, a menos que sean necesarias por la naturaleza del servicio;

f) Hacer colectas o suscripciones en los centros de trabajo, sin permiso del empleador, toda vez que interrumpan las actividades laborales; y,

g) Coartar la libertad de trabajar o no trabajar y desarrollar cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Artículo 67°: Los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) Percibir las remuneraciones en los términos del contrato y con sujeción a la Ley, por jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo;

b) Gozar de los descansos obligatorios establecidos en este Código;

c) Disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo, o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales.

d) Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la Ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;

e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;

f) Recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción;

g) De propiedad sobre las invenciones que hayan nacido de su actividad personal, durante el trabajo y que no pueden ser clasificadas de invenciones de explotación o de servicio;

h) Estabilidad en el empleo de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las causas legales de separación;

i) A organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquier otra forma de asociación lícita o reconocida por la Ley;

j) A declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas en este Código;

k) Utilizar gratuitamente el servicio de las agencias de trabajo u oficinas de colocación de trabajadores, instituidas por el Estado o las empresas;

l) A ser repatriados por cuenta de los empleadores cuando los hubiesen contratado en el país para prestar sus servicios en el extranjero;

ll) A elegir, conforme lo dispone la Ley, árbitros o conciliadores para dirimir pacíficamente los conflictos que tuviesen entre sí y con el empleador; y,

m) Los demás derechos que les acuerden las Leyes y reglamentos de trabajo siempre que no contravengan las disposiciones de este Código.

CAPITULO VIII

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 68°: La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo sólo interrumpe sus efectos y no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro a las faenas y continuidad del contrato.
Artículo 69°: Puede afectar la suspensión a todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.
Artículo 70°: Al reanudarse los trabajos, el empleador estará obligado a reponer a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decidida.
Artículo 71°: Son causas de suspensión de los contratos de trabajo:

a) La falta o insuficiencia de materias primas o fuerza motriz para llevar adelante las tareas , siempre que no sea imputable al empleador;

b) La imposibilidad temporal de continuar las labores, como consecuencia directa e inmediata de la muerte o incapacidad del empleador;

c) La carencia de medios de pago y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos, debidamente justificadas por el empleador;

d) El exceso de producción en una industria determinada, con relación a las condiciones económicas de la empresa y a la situación del mercado;

e) La imposibilidad de proseguir los trabajos en una empresa o industria determinada, por no ser rentable la explotación;

f) El caso fortuito o la fuerza mayor, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción de las faenas;

g) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para el desempeño de sus tareas;

h) La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, decretados por autoridad competente;

i) La detención, arresto o prisión del empleador, decretados por autoridad competente, cuando interrumpan necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;

j) La cesación anual de las labores en las industrias que, por la naturaleza de la explotación, tienen una actividad periódica o discontinua;

k) El cumplimiento por el trabajador del servicio militar obligatorio o de otras obligaciones legales, así como su incorporación a las Fuerzas Armadas de la Nación en los casos de movilización decretada;

l) Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias previstas por la Ley, cuando sólo ocasionen en el trabajador una incapacidad temporal para el trabajo;

ll) La huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado ilegal;

m) El descanso pre y post - natal, licencias, reposos legales y vacaciones;

n) El ejercicio de un cargo sindical o el desempeño de funciones representativas en organismos oficiales o gremiales que impidan al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores; y,

ñ) Cualesquiera otras circunstancias previstas en el contrato de trabajo y reglamento interno o sobrevinientes que, a juicio de la autoridad del trabajo, hagan necesaria la suspensión o reducción de los trabajos.

Artículo 72°: La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador o su representante dará aviso de la suspensión y sus causas al trabajador o a sus representantes y a la Autoridad Administrativa del Trabajo, con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictada la resolución que disponga la suspensión.
En los casos previstos por los incisos a), b), c), d), e), f), e i) del artículo anterior, el empleador o su representante justificará las circunstancias aducidas ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.
Artículo 73°: La suspensión de las tareas no importa la terminación de los contratos de trabajo y los trabajadores tienen derecho a ser readmitidos cuando se reinicien aquellas.
En los casos previstos en los incisos a); b); c); d); e); y f) del Artículo 71°, el empleador deberá comunicar, con una anticipación mínima de ocho días, al sindicato respectivo si lo hubiese y a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la reanudación de las tareas.
El mismo aviso se fijará en los lugares visibles y accesibles del establecimiento para información de los trabajadores.
En caso de reanudación parcial del trabajo, se seguirá para la readmisión, dentro de lo posible, el orden de antigüedad en cada sector o ramo de la empresa.
El trabajador, para no perder su derecho a ser readmitido, deberá presentarse al lugar del trabajo, dentro de los diez días subsiguientes a aquél en que terminó la suspensión o en el plazo que establezca el empleador, el cual no podrá ser inferior a éste.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 74°: La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la Ley, dará derecho al trabajador al reintegro a su trabajo.
En caso de negativa del empleador, el hecho será considerado como despido por causa injustificada, legalmente indemnizable.
El trabajador tendrá derecho al pago de los salarios correspondientes a los días de suspensión, en los casos previstos en los incisos e), g), i), l) y m) del Art. 71°.
Artículo 75°: En los casos previstos en los incisos g), h), l) y ll) del Art. 71°, la reserva del empleo subsistirá hasta cinco días después de haber cesado la causa que determinó la suspensión.
En el caso del inciso k), el trabajador deberá presentarse al lugar del empleo, dentro del plazo de treinta días subsiguientes a la fecha en que cesó la obligación legal.
Artículo 76°: El empleador podrá nombrar un substituto mientras dure la ausencia del trabajador en los casos previstos en los incisos g), h), k), y l) del Art. 71°.
El contrato de trabajo celebrado con el sustituto, expirará automáticamente, sin responsabilidad para el empleador, cuando el trabajador sustituido se reintegre a su empleo. Si no lo hiciese en el plazo establecido por el artículo anterior, el trabajador sustituto quedará confirmado en el empleo, con todos los derechos y obligaciones inherentes al personal efectivo.
Artículo 77°: Cuando la suspensión de los contratos de trabajo, por las causales previstas en los incisos a), b), d) y e), del Art. 71°, dure más de noventa días, el trabajador podrá optar entre esperar la reanudación de las tareas o dar por terminado el contrato. En este último caso, tiene derecho a ser indemnizado en la forma prevista en el Art. 91°. Le corresponderá la misma indemnización si el empleador o la empresa estuviese asegurada, en el caso del inciso f) del Art. 71°.

CAPITULO IX

DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 78°: Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

a) Las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la Ley;

b) El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un Escribano Publico o de un representante de la Autoridad Administrativa del Trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;

c) La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;

d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;

e) El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;

f) La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;

g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase el Síndico puede, si las circunstancias lo requiere, solicitar la modificación del contrato.

El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos,

h) El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;

i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;

k) El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la Ley;

l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y

ll) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sea aplicable al contrato de trabajo.

Artículo 79°: Ocurridos los casos previstos en los incisos a), b) y e), del artículo anterior, o la incapacidad física o mental del trabajador que se haga imposible el cumplimiento del contrato, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes.
En el caso del inciso d), si la empresa estuviese asegurada, percibida la indemnización, el empleador repondrá la industria o comercio en proporción al importe de la misma.
Si no resolviese hacerlo así, indemnizará a los trabajadores en la forma siguiente: cumplido el periodo de prueba hasta cinco años de antigüedad, con un mes de salario; al que tuviese más de cinco a diez años de antigüedad, con dos meses de salarios, y al que contase con más de diez años de antigüedad, con tres meses de salarios.
Artículo 80°: Sobrevenidos los casos previstos en los incisos f), g),e i) del Art. 78°, los trabajadores percibirán la indemnización establecida en el articulo anterior.
En el caso de cierre total de la empresa, previsto en el inciso h) del Art. 78°, si el empleador estableciese en el término de un año otra semejante, por si o interpósita persona, queda obligado a admitir a los mismos trabajadores que anteriormente empleó, o en su defecto abonarles la indemnización de acuerdo con la regla establecida en el Art. 91° de este Código.
Si fuere omitida la comunicación prevista en el inciso h) del Art. 78° el empleador abonará la indemnización del Art. 91, cualquiera fuese la antigüedad de cada trabajador.
Artículo 81°: Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;

b) Hurto, robo u otro de delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;

c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;

d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;

e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;

f) Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;

g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo;

h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábricas o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;

i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;

j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquéllas que, por naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;

k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;

l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las Leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

ll) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;

n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;

ñ) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;

o) Participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente.

p) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;

q) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:

> 1) La dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;
>
> 2) La negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y,
>
> 3) La falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.
>
> El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

r) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados.

s) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto.

En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;

t) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

Habrá desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes pongan en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;

u) Comprobación en el trabajador de enfermedad infecto contagiosas o mental o de otras dolencias o perturbaciones orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y,

v) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.

w) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*

Artículo 82°: El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo anterior no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de pre - avisar ni indemnizar.
En caso de imputación de una justa causa de despido que no fuera judicialmente probada, el trabajador tendrá derecho además de las indemnizaciones de los Art. 91° y 92°, a una indemnización complementaria, equivalente al total de los salarios desde que presentó su reclamación judicial hasta que la Sentencia quede ejecutoriada, salvo que la autoridad de aplicación, fundada en la equidad, decida reducir el monto. Ésta en ningún caso podrá exceder el importe equivalente a un año de salario.
Artículo 83°: En los contratos a plazo fijo o para obra cierta o servicio determinado, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, o la terminación de la obra, dará derecho al trabajador a percibir indemnización, a ser fijada por el Juez o Tribunal, cuyo monto no podrá sobrepasar el valor de los salarios que debió ser pagado por el empleador hasta el cumplimiento del contrato.
Artículo 84°: Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

a) Falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

b) La negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;

c) La exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador contrarias a la Ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

d) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;

e) Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;

f) El perjuicio causado internacionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;

g) La reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;

h) La imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentren;

i) El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen;

j) La enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;

k) La conducta inmoral del empleador durante el trabajo.

l) La embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;

m) El paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y,

n) Toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquél.

Artículo 85°: El trabajador que se separe justificadamente del empleo o rescinda el contrato de trabajo por las causas enumeradas en el Art. 84°, tendrá derecho a las indemnizaciones equivalentes establecidas para el despido injustificado y por falta del preaviso.
En caso de controversia judicial también se aplicará el Art. 82° última parte.
Artículo 86°: El trabajador que se retira injustificadamente causando perjuicios al empleador, incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior al equivalente de la mitad de la indemnización por despido injustificado.
Artículo 87°: Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los Arts. 81º y 84º de éste Código, conforme a las siguientes reglas:

a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso;

b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso;

c) De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y,

d) De más de diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.

Artículo 88°: El preaviso podrá ser hecho en cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica.
Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la Autoridad Administrativa del Trabajo.
Artículo 89°: Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de la jornada legal o de un día a la semana, a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.
A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continua de todo el tiempo de licencia que le corresponda.
Artículo 90°: El empleador que no haya dado el preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.
En caso de que el trabajador omitiese dicho requisito, deberá pagar a su empleador una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 91°: En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, esté deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.
En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior, si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.
Artículo 92°: El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;

b) La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y,

c) La continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo.

Artículo 93°: A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el empleador debe dar gratuitamente al trabajador una constancia firmada que exprese únicamente :

a) La fecha de iniciación y conclusión de las labores;

b) La clase de trabajo desempeñado; y,

c) Salarios devengados durante el último período de pago.

Si el trabajador lo solicitase, la constancia deberá expresar también:

a) La eficacia y comportamiento del trabajador; y,

b) La causa o causas de la terminación del contrato.

CAPITULO X

DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 94°: El trabajador que cumple diez años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador, adquiere estabilidad en el empleo, y solo podrá terminar su contrato en los siguientes casos:

1) Que el empleador comprobase previamente, en forma fehaciente, la existencia de alguna justa causa legal de despido imputada al trabajador;

2) Que el trabajador cuya reposición fue ordenada decida sustituir la misma por la doble indemnización a que se refiere el Art. 97°; y,

3) Que el trabajador se haya acogido a la jubilación, de conformidad con la Ley. En este caso, el empleador y el trabajador podrán convenir una nueva relación laboral, sujeta a las siguientes reglas:

a) No habrá alteración de salarios, duración de vacaciones u otros beneficios anteriores;

b) La terminación del vínculo deberá ocurrir con preaviso de noventa días, compensable en efectivo; y,

c) El trabajador no tendrá derecho a la indemnización por antigüedad.

Artículo 95°: El trabajador que hubiese adquirido estabilidad y a quien se imputasen los hechos previstos en la Ley, como causales de despido, quedará suspendido en el empleo durante la substanciación del juicio, y solo podrá ser despedido después de comprobarse la imputación ante el Juez del Trabajo.
Artículo 96°: Si no se probase la causal alegada en el caso del artículo anterior, el empleador quedará obligado a reintegrar al trabajador en su empleo y a pagarle el salario y las demás remuneraciones correspondientes al período de suspensión en el trabajo.
Queda a opción del trabajador aceptar la reintegración al empleo o percibir el importe de la indemnización prevista en el Art. 97°, y la que corresponda por preaviso omitido.
Artículo 97°: Cuando la reintegración del trabajador dispuesta por el artículo anterior, no fuera factible por haber sobrevenido alguna incompatibilidad entre el trabajador y el empleador, o representante principal de la persona jurídica contratante, probada en juicio, el empleador pagará una indemnización equivalente al doble de lo que le correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, conforme a su antigüedad.
Artículo 98°: La misma indemnización prevista en el artículo anterior será abonada al trabajador estable, en caso de que el establecimiento principal, la sucursal, agencia o filial donde aquél prestase servicios, se extinguiese sin la concurrencia de fuerza mayor, legalmente comprobada.
Artículo 99°: En caso de cierre total de la empresa, o reducción definitiva de las tareas, comprobado ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, el trabajador estable tendrá derecho al cobro de una indemnización equivalente al doble de la que le correspondería por despido injustificado.
Artículo 100°: El trabajador con estabilidad adquirida, que dimita injustificada o intempestivamente, pierde el derecho a la indemnización y queda obligado a pagar al empleador la indemnización equivalente a la prevista en el Art. 91° de este Código.
Artículo 101°: El trabajador que goza de la estabilidad prevista en el Art. 94° que se retira por justa causa probada, tendrá derecho a las mismas indemnizaciones previstas para casos de despido injustificado y sin preaviso.

Artículo 102°: Si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiera la estabilidad, seis meses antes de obtenerla, será considerado como un caso de abuso de derecho y el Juez competente podrá ordenar la reposición.

CAPITULO XI

DE LA PRUEBA DEL CONTRATO

Artículo 103°: La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el Art. 19° de este Código o por los medios generales de prueba, autorizados por la Ley.
Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.
Artículo 104°: El empleador que, mediante contrato verbal, utilice trabajadores con carácter transitorio , deberá expedir cada mes, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiese trabajado y del salario o remuneración recibida, independientemente de los certificados a que se refiere el inciso II) del Art. 62° y el Art. 93º de este Código.

TITULO TERCERO

DE LOS CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

CAPITULO I

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 105°: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro , una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional. El monto en dinero efectivo no podrá ser inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo.
El aprendizaje podrá realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo régimen de aprendizaje dual.
Artículo 106°: Podrán firmar contratos de aprendizaje los trabajadores que hayan cumplido la edad de dieciocho años, y respecto de los menores de dicha edad, la capacidad se regirá por las disposiciones establecidas en este Código para la celebración de contratos de trabajo en general.
Artículo 107°:: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.
El contrato se extenderá por triplicado. Una copia del mismo quedará en poder de cada una de las partes, y la tercera será entregada por el empleador a la autoridad competente, para su homologación y registro. La impugnación de este contrato por la Autoridad Administrativa debe ser fundada.
Artículo 108°: El contrato de aprendizaje debe contener a lo menos las siguientes cláusulas:

a) Nombre, edad, estado civil, nacionalidad y domicilio de las partes;

b) Profesión, arte u oficio, objeto del aprendizaje;

c) Descripción de tareas a cargo del aprendiz;

d) Tiempo y lugar de enseñanza, e identificación de la institución;

e) La retribución que corresponda al aprendiz en salarios y otros;

f) Las condiciones de manutención, alojamiento e instrucción primaria, cuando estén a cargo del empleador, y la evaluación de cada una en dinero; y,

g) Las condiciones acordadas por las partes que favorezcan el régimen de aprendizaje.

Artículo 109°: Son obligaciones del aprendiz:

a) Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, ajustándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o empleador;

b) Ser leal y guardar respeto al empleador o maestro, a sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;

c) Observar buenas costumbres y guardar reserva respecto de la vida privada del empleador o maestro y de los familiares de éstos;

d) Cuidar de los materiales y herramientas del empleador, evitando daños y deterioros;

e) Procurar la mayor economía para el empleador o maestro, en el desempeño del trabajo en que se adiestre; y.

f) Las demás que le impusiesen las Leyes.

Artículo 110°: Los aprendices de oficio calificados deberán ser examinados dentro del año en la forma que establezcan los contratos colectivos. En su defecto, por una comisión integrada por un representante del empleador, un perito trabajador, y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos.
Tiene valor equivalente el certificado respectivo expedido por la institución que impartió la enseñanza.
Artículo 111°: Son obligaciones del empleador para con el aprendiz:

a) Proporcionarle enseñanza en la profesión, arte u oficio a que aspira y pagarle la retribución pecuniaria y demás prestaciones, según lo convenido;

b) Tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabras o de obra, por vía de corrección;

c) Al concluir el aprendizaje, darle testimonios escritos, fechado y firmado en que consten los conocimientos y aptitudes profesionales adquiridos;

d) Pasado el término del aprendizaje, será preferido en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido; y,

e) Poner en conocimientos de los padres, o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta u otras faltas.

Artículo 112°: Se hallan incapacitados para emplear aprendices, quienes hayan cometido delitos contra el pudor o la honestidad.
Artículo 113°: El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, podrá extenderse hasta tres años, con autorización de la Autoridad Administrativa del Trabajo, en resolución fundada.
Artículo 114°: El empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, sin ninguna responsabilidad:

a) Por faltas graves de consideración y respeto al maestro o su familia, cuando viva con ellos;

b) Por incapacidad manifiesta del aprendiz, para adiestrarse en el oficio, arte o profesión a que aspire.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje, por parte del empleador, se aplicarán las normas de este Código, sobre despido injustificado del trabajador.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

c) Por no aprobar los exámenes de enseñanza - aprendizaje, conforme al programa de estudios.

En caso de incumplimiento del contrato de aprendizaje, por parte del empleador, el aprendiz podrá demandar al maestro por daños y perjuicios, ante la jurisdicción del trabajo.

Artículo 115°: El aprendiz puede retirase por las siguiente causas justificadas:

a) Por falta grave de palabra u obra del empleador o su representante; y,

b) Por violación de las obligaciones que impone esta Ley al empleador o maestro.

Artículo 116°: Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa, con más de diez trabajadores, un aprendiz como mínimo.
Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.
Artículo 117°: Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código, acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres, se aplicarán a los aprendices.
Artículo 118°: El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo de trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesados.

Derogado por el artículo 257 de la Ley Nº 1.680/01

CAPITULO II

EL TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

SECCIÓN I

DEL TRABAJO DE MENORES

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 119°: Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, con excepción de aquellas en las que estén ocupados únicamente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectúe, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptúase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional, y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 120°: Los menores entre catorce y diez y ocho años podrán ser empleados en empresas no industriales en las siguientes condiciones:

a) Que hayan completado la instrucción primaria obligatoria o que el trabajo no impida su asistencia a la escuela;

b) Que posean certificado de capacitación física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;

c) Que se trate de tareas diurnas, livianas, no peligrosas ni insalubres;

d) Que medie autorización del representante legal del menor, visada por la autoridad competente;

e) Que no trabajen más de cuatro horas diarias, ni más de veinticuatro semanales.

Para los menores que todavía asisten a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y siempre que el número total de horas dedicadas a la escuela y el trabajo no excedan en ningún caso de siete diarias; y,

f) Que no trabajen en domingo ni en los días de fiestas que la Ley señala.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 121°: Para el trabajo de los menores de quince a dieciocho años será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:
Presentación de:

a) Certificado de nacimiento;

b) Certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;

c) Autorización del representante legal.

d) Limitación de la jornada diaria a seis horas y treinta y seis horas en la semana; y ,

e) No ser ocupados en empleos peligrosos para la vida, salud o moralidad, especificados en Leyes o reglamentos.

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gastos alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponden al régimen de Seguridad Social.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 122°: Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de doce horas consecutivas que comprendan desde las veinte y dos a seis horas.
Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador .
Los menores de trece a quince años no podrán ser empleados durante la noche en un periodo de catorce horas consecutivas, por lo menos, que comprendan el intervalo transcurrido entre las veinte y las ocho horas.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 123°: Todo empleador que ocupe a menores o aprendices menores, están obligados a llevar un libro en el que hará constar los siguientes datos sobre ellos: nombre y apellido, edad, fecha de nacimiento, domicilio, labor que desempeña, horario de trabajo, fecha de entrada, situación escolar, número de inscripción en el seguro médico, fecha de salida, número y fecha de expedición del certificado de trabajo.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 124°: El Libro de Registros, para su validez, deberá tener sus fojas numeradas, selladas y rubricadas por la Dirección General de Protección de Menores, debiendo ser llevado sin enmiendas, raspaduras ni anotaciones entre renglones. El libro será exhibido a los inspectores u otros funcionarios autorizados, cuando fuere requerido.
En los meses de Enero y Julio de cada año, el empleador deberá remitir a la Dirección General de Protección de Menores un resumen del movimiento registrado en el mencionado libro.
Artículo 125°: Se prohíbe la ocupación de menores de dieciocho años en trabajos tales como:

a) Expendio de bebidas embriagantes de consumo;

b) Tareas o servicios susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial;

d) Trabajos peligrosos e insalubres;

e) Trabajos superiores a la jornada establecida, a sus fuerzas físicas, o que puedan impedir o retardar el desarrollo físico normal; y,

f) Trabajos nocturnos, en los periodos previstos en el Art. 122° y otros que determinen las leyes.

Artículo 126°: El salario de los menores se ajustará a las siguientes bases:

a) Determinación inicial de un salario convencional, no inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva;

b) Escala progresiva fundada en la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de dieciocho años para actividades diversas no especificadas.

Si el menor de dieciocho años realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficacia, que otros trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 127°: Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a veinte y cinco días hábiles.

SECCIÓN II

DEL TRABAJO DE MUJERES

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 128°: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones.

Artículo 129°: Las modalidades que se consignan en esta Sección tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 130°: Cuando exista peligro para la salud de la mujer o del hijo en estado de gestación, o durante el periodo de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 131°: A los efectos del artículo anterior, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer o de su hijo.

Artículo 132°: Todo empleador está obligado a proporcionar la información que solicite la Dirección General de Protección de Menores respecto al trabajo de mujeres grávidas que estuviesen a su servicio.

Artículo 133°: Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo siempre que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social, o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente dentro de las seis semanas siguientes, y salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores al parto.

Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier periodo adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 134°: En el periodo de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como periodos trabajados, con goce de salarios.

A este fin, los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de cincuenta mujeres, están obligados a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 135°: Durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarán ningún trabajo que exija esfuerzo físico considerable.

Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrasen imposibilitadas para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo.

Artículo 136°: Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras ésta disfrute de los descansos de maternidad, será nulo el preaviso y el despido decididos por el empleador.

CAPITULO III

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 137°: Trabajo a domicilio es toda labor por cuenta ajena ejecutada a jornal, por tarea o a destajo, en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él, sin vigilancia o dirección inmediata del empleador o sus representantes.

Artículo 138°: Se consideran empleadores de trabajo a domicilio quienes proporcionan este género de ocupación, sean comerciantes, industriales o intermediarios.

Artículo 139°: Forman "taller de familia" los trabajadores a domicilio integrados por miembros de una familia, siempre que residan en la misma casa.

Artículo 140°: La venta de materiales que hiciese el empleador al trabajador, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo, constituye contrato de trabajo a domicilio, dando lugar a la aplicación de la presente Ley.

Artículo 141°: Todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, llevará un libro rubricado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, en el que se anotarán:

a) Nombre, apellidos, edad, estado civil, y domicilio o residencia de dichos trabajadores;

b) Dirección del lugar donde se ejecuta el trabajo;

c) Cantidad, calidad y naturaleza de la obra encomendada cada vez, con indicación de la cantidad, calidad y precio de los materiales que se suministren;

d) Fecha de entrega de los materiales a los trabajadores y fecha en que éstos devolverán los respectivos artículos ya elaborados;

e) Forma e importe de la retribución o salario; y,

f) Causas de reducción o suspensión del trabajo.

Artículo 142°: El empleador entregará gratuitamente al trabajador a domicilio una "libreta de salario", rubricada por la autoridad competente del trabajo, en la cual además de los datos especificados en el artículos anterior, se anotará la cuenta de los anticipos y salarios pagados.
Artículo 143°: Los trabajos defectuosos o con evidente deterioro de los materiales autorizan al empleador a retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se declaren por autoridad legítima las responsabilidades consiguientes.
Artículo 144°: Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán pagadas por entrega de labor o por periodos no mayores de una semana.
En ningún caso, podrán ser inferiores a las que se paguen por trabajos similares en las fábricas o talleres de la localidad.
Artículo 145°: Todo trabajador a domicilio que para la entrega de su labor, recepción de materiales o pago de su remuneración, tuviera que esperar más de una hora, tendrá derecho a que se le compute el tiempo que exceda de aquella, como una parte proporcional al trabajo que hubiese podido realizar durante ese tiempo.
Artículo 142°: Los trabajadores a domicilio tienen derecho al pago de los días feriados establecidos por la Ley, si trabajasen para el empleador en la quincena anterior al feriado.
Artículo 147 : Son aplicables al trabajo a domicilio en especial los preceptos sobre salarios mínimos contenidos en el Capítulo III del Titulo Cuarto del Libro Segundo, así como la demás disposiciones del presente Código, excepto las que se refieren a jornada legal del trabajo, descansos y vacaciones anuales remuneradas.

CAPITULO IV

DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Artículo 148°: Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.
Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

a) Choferes del servicio familiar;

b) Amas de llave;

c) Mucamas;

d) Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;

e) Niñeras;

f) Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;

g) Jardineros en relación de dependencia y ayudantes;

h) Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos;

i) Mandaderos; y,

j) Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

Artículo 149°: Los trabajadores domésticos pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. El que trabaja con retiro podrá ser contratado a jornada completa o parcial.
Artículo 150°: No se aplicarán las disposiciones especiales en este Capítulo, sino las del contrato de trabajo en general:

a) A los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;

b) A los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y,

c) A los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

Artículo 151°: La retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de las zonas del país donde presten servicios.
Artículo 152°: Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.
Artículo 153°: Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

a) Tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hechos;

b) Suministrarle, salvo convenio expreso en contrario alimentos en cantidad y calidad convenientes y, para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador ;

c) En caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable;

d) Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas; y,

e) En caso de muerte, darle decorosa sepultura.

f) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*

g) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*

Artículo 154°: Los trabajadores domésticos, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados, que la Ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:

a) Uno absoluto de doce horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos diez horas se destinará al sueño y dos horas a las comidas; y,

b) Vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo.

Artículo 155°: En el trabajo doméstico, durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previa aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.
Después del periodo de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete días de anticipación, o en su defecto, abonar el importe correspondiente. Pero si el trabajador doméstico tiene más de un año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con quince días de anticipación o en su defecto, abonarle el importe correspondiente.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 156°: El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los siguientes casos:

a) Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes;

b) Falta de honradez o moralidad; y,

c) Por las causas previstas en el Art. 81° de este Código.

CAPITULO V

DEL TRABAJO RURAL

Artículo 157°: Estarán regulados por este Capítulo las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten labores propias o habituales de un establecimiento agrícola, ganadero, forestal, tambos o explotaciones similares, y sus respectivos empleadores.
Artículo 158°: También son considerados trabajadores rurales:

a) Los artesanos que trabajen permanentemente en los establecimientos de campo, tales como carpintero, herrero, albañiles, pintores y los que realicen tareas afines;

b) Los cocineros del personal, despenseros, panaderos , carniceros, y ayudantes que se encuentran en iguales condiciones; y

c) El personal permanente que realice tareas auxiliares de las enumeradas en los incisos a) y b).

Estos trabajadores serán remunerados de conformidad a la escala de salarios que les corresponda por su calificación profesional.

Artículo 159°: Quedan excluidos como sujetos:

a) Los trabajadores especializados contratados para realizar una tarea determinada, con carácter transitorio; y,

b) El personal ocupado en el servicio doméstico, con carácter exclusivo del empleador.

Artículo 160°: Se considera empleador a aquel que por su propia cuenta y riesgo se dedica personalmente o mediante representantes o intermediarios a la cría, invernada o engorde de vacunos, lanares, porcinos, ovinos o equinos, a la explotación de tambos, al cultivo de la tierra, a la explotación forestal o a explotaciones similares, con otras personas en calidad de dependiente.
Artículo 161°: El locatario o aparcero que contrate los servicios de trabajadores, será considerado respecto de ellos como empleador y sus relaciones se regirán por este Capítulo.
Artículo 162°: Se aplicarán las disposiciones generales de este Código a las labores que, aunque derivadas de la agricultura, la ganadería, la actividad forestal, tambos y explotaciones similares, tengan carácter industrial como la fabricación de queso, mantequilla, vinos, alcoholes, aguardientes, azúcar, aceite, esencias, como también los aserraderos y demás actividades afines.
Artículo 163°: Los empleadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestales, tambos y de explotaciones similares proporcionarán a los trabajadores que residan permanentemente en dichos establecimientos casa - habitación decorosa debiendo satisfacer la misma las condiciones mínimas de higiene, abrigo, aireación, luz natural y espacio conforme al números de moradores.
Artículo 164°: La casa - habitación proporcionada por los empleadores para vivienda de los trabajadores deben ser de pared compacta y techo de tejas de material cocido, paja, chapa o cualquier otro material impermeable, construida de tal forma que no ofrezca riesgos para la integridad física o la salud. El piso debe ser de ladrillo, madera, baldosas, cemento o materiales similares.
Además, contará con los servicios sanitarios correspondiente.
Artículo 165°: Los trabajadores que viviesen con sus familias en el establecimiento, deberán ocupar habitaciones independientes.
Artículo 166°: Los empleadores proporcionarán a los trabajadores que viviesen en el establecimiento muebles individuales para el reposo y guarda de sus efectos personales. Los lugares destinados para vivienda de los trabajadores no podrán ser ocupados como depósitos y estarán a una distancia prudencial de los lugares de crianzas, guarda o acceso de animales.
Artículo 167°: Los comedores contarán con mesas, asientos y utensilios atendiendo al número de personas.
El empleador asegurará la producción de agua potable para los trabajadores, como asimismo, luz adecuada por la noche hasta comenzar la hora del descanso por lo menos.
Artículo 168°: Cuando los trabajadores de un establecimiento dedicado a la explotación forestal deben realizar sus labores en lugares alejados de la Administración, los empleadores les proveerán por lo menos de carpas y además de los elementos necesarios a fin de organizar los campamentos para la vivienda temporaria de los mismos.
Artículo 169°: Las prestaciones de alimentos a cargo del empleador importa su obligación de suministrar carnes, leche y demás alimentos de primera necesidad en calidad, cantidad y variedad suficientes para la adecuada nutrición del trabajador y su familia.
Artículo 170°: Los establecimientos agrícolas, ganaderos, tambos, forestales, y de explotación similares están obligados a disponer de un botiquín de urgencia con elementos necesarios para primeros auxilios, debiendo incluirse en el mismo antiofídicos en dosis suficientes.
Artículo 171°: Las tareas de ordeño se efectuarán bajo techos o tinglados y en condiciones higiénicas.
Artículo 172°: El empleador proveerá al personal que deba realizar labores a la intemperie: sombreros, impermeables y calzados adecuados para la lluvia y el barro, por lo menos, una vez al año gratuitamente.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 173°: Los salarios de los trabajadores permanentes, correspondiente a los días de reposo por enfermedad o accidente de trabajo, no cubiertos por subsidios del Instituto de Previsión Social, serán pagados por el empleador.

Artículo 174°: El trabajador podrá ser autorizado por el empleador a tener y cuidar en el establecimientos y lugar de trabajo animales de su propiedad, vacunos, equinos, ovinos, aves y otros, en cantidad que no distraiga la actividad contratada con el empleador.

Así mismo, si el empleador destina animales con el objeto especial de proveer leche y derivados para complementar la alimentación debida, dicho convenio no afectará el salario.

Artículo 175°: Si el empleador cede al trabajador el uso gratuito de una parcela de tierra para realizar cultivos, ello no afectará el salario de éste.

Artículo 176°: El empleador podrá explotar por sí o por interpósita persona almacenes o proveedurías.

Los precios de los artículos que se expenden en tales almacenes o proveedurías, serán los de plaza, de la población más cercana al establecimiento, debiendo exhibirse la lista de precios en lugares visibles y estará sujeta a la fiscalización de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 177°: Si los hijos de los trabajadores en edad escolar, siete a catorce años, residentes en un establecimiento, superan el número de veinte, y no existen escuelas públicas dentro de un radio de cinco kilómetros, el empleador costeará la contratación , el traslado y pensión completa de un educador primario para atender la instrucción de dichos menores, mediante el sistema de pluriclases.

Así mismo, proveerá las comodidades mínimas para el local y los útiles necesarios para la enseñanza.

Artículo 178°: Los familiares del trabajador que realicen tareas en las casas particulares del empleador o en las dependencias de sus establecimientos, serán considerados dependientes y remunerados como tales.

Artículo 179°: Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar labores vinculadas al manejo de tractores, motores a vapor, cosechadoras y otras máquinas, cuando éstas tareas significan peligro para su integridad física.

Artículo 180°: El trabajo de los menores en las actividades agrícolas , ganaderas, forestales, tambos y explotaciones similares podrá realizarse con las limitaciones establecidas en la Sección I , Capítulo II, Título Tercero, del Libro Primero de este Código.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 181°: Con excepción de las épocas de siembras, cosechas, esquilas, hierras, castración o sanitaciones periódicas, el trabajador tiene derecho a los descansos legales, no obstante en esos casos, se le abonará el importe que correspondiere con los recargos que fija el Art. 235° para las horas extraordinarias de trabajo. Si la intensidad de los trabajos los requiriese, el empleador dispondrá guardias periódicas y alternadas debiendo remunerarse en estos casos al trabajador.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 182°: Los trabajadores de establecimientos agrícolas, ganaderos, forestal, tambos, y de explotaciones similares tendrán una jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales para las labores normales y permanentes del lugar de trabajo, salvo en caso de accidentes, peligros graves que amenacen la existencia de personas, animales o cultivos, reparaciones urgentes de máquinas o lugares de trabajo y, en general, toda circunstancia de fuerza mayor que por sus características especiales exigen la continuidad de las labores hasta superar la contingencia. En circunstancias particularmente graves podrán excederse los límites de la jornada de trabajo, establecidos en esta Ley, debiendo remunerarse en estos casos al trabajador, el tiempo excedente. En ningún caso, los trabajadores podrán ser obligados a trabajar más de doce horas diarias y sin un descanso mínimo de una hora y media durante la jornada de trabajo.

Artículo 183°: Todo empleador comprendido en este Capítulo comunicará a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes de la incorporación de cada trabajador, los datos requeridos en un formulario proporcionado por dicha Autoridad Administrativa y que incluirán entre otros: nombre y apellido, edad, estado civil, legal o de hecho, datos personales de su esposa o concubina, lugar donde vive ésta, labor que desempeña, datos personales de los hijos, lugar donde viven e instrucción recibida.

Artículo 184°: En el trabajo agrícola, ganadero, forestal, tambos y explotaciones similares, los primeros treinta días son considerados de prueba, y cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, sin incurrir en responsabilidad alguna. Transcurrido el periodo de prueba, para terminar el contrato, las partes deberán darse preaviso, de conformidad al Art. 87° de este Código.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 185°: El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin abonar indemnización alguna, pagando al trabajador solamente los días faenas cumplidos y el aguinaldo proporcional al tiempo trabajado, cuando sobrevengan algunas de las causales contempladas en los Art. 79° y 82° del Código del Trabajo.

Artículo 186°: En el caso de producirse la causal contemplada en el Art. 81° inciso u) de este Código, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en las condiciones establecidas en el artículo anterior, pero si el trabajador tuviera más de un año antigüedad, está obligado a mantenerlo asegurado en el Instituto de Previsión Social , durante seis meses posteriores al cese de la relación laboral, haciéndose cargo para el efecto del aporte correspondiente al trabajador.

Artículo 187°: Si sobreviniese alguna de las causales contempladas en el Art. 84° de este Código, el trabajador tiene derecho a dar por terminado el contrato sin previo aviso y exigir el pago de una indemnización según su antigüedad, de acuerdo al Art. 91° del mismo Código.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 188°: El despido sin causa justificada del trabajador obliga al empleador al pago de una indemnización de conformidad al Art. 91° de este Código, debiendo abonar, además, el importe del preaviso que corresponda de acuerdo a su antigüedad .

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 189°: El pre aviso y las indemnizaciones establecidas se pagarán tomando como base el monto del salario mínimo establecido para actividades no especificadas, zonas campaña, o sobre los mínimos convencionales si fuesen superiores a éstos.

Artículo 190°: Si la remuneración es a jornal y el trabajo fuese interrumpido por causa de fuerza mayor después de comenzada la labor diaria, el empleador estará obligado a pagar el jornal íntegro.

Artículo 191°: La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará el máximo de anticipo en dinero, que podrá recibir el trabajador según la naturaleza de la faena. Salvo caso de enfermedad u otras urgencias legítimas, el empleador no podrá anticipar dinero al trabajador en una cantidad mayor a la que pueda ganar en dos meses.

CAPITULO VI

DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE AUTOMOTOR TERRESTRE

Artículo 192°: Las disposiciones del Código Laboral regirán las relaciones de trabajo de todas las personas, de uno u otro sexo, que ejecuten las labores propias o habituales de una empresa dedicada al transporte automotor terrestre en corta, media y larga distancia, sea su actividad en el ámbito municipal, departamental, nacional o internacional. Quedan excluidos de este régimen laboral los trabajadores del transporte afectados al servicio particular o de familia, a la defensa nacional y a la policía.

Se aplicará el sistema de ocho horas diarias de trabajo diurnas o cuarenta y ocho horas semanales, respetándose las pausas legales correspondientes para la alimentación y descanso, pero ningún conductor podrá manejar un vehículo durante cuatro horas sin tener una pausa de treinta minutos como mínimo.

En caso de que un conductor desempeñe a la vez funciones de cobrador, le corresponderá un mínimo del 30% (treinta por ciento) más del salario percibido.

Se promoverá, por sus distintas especificidades, a la formulación de Convenios Colectivos de Trabajo entre los empleadores y los trabajadores. Hasta tanto se establezcan los mismos, el Poder Ejecutivo reglamentará el presente artículo con participación de los empleadores de los trabajadores. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, continúan vigentes las disposiciones de la Ley N° 884.

LIBRO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LAS JORNADAS

Artículo 193°: Considerase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 194°: La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Artículo 195°: Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 196°: La jornada mixta de trabajo es la que abarca periodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurna y nocturna.

Su duración máxima será de siete horas y media o cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo periodo diurno y nocturno.

Artículo 197°: La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 198°: Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.

En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado.

Artículo 199°: Las jornadas a que se refieren los artículos anteriores, se empezarán a computar desde el momento preciso en que se exija al trabajador estar presente en el recinto de la empresa, y deben terminar precisamente cuando el trabajador concluye su faena.

Artículo 200°: Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.
El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo.
Artículo 201°: Cuando por circunstancias especiales deban aumentar las horas de jornada, este trabajo será considerado extraordinario a los efectos de su remuneración y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni sobrepasar en total cincuenta y siete horas por semana, salvo las excepciones especialmente previstas en este Código.
Artículo 202°: El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos:

a) De accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al solo objeto de evitar trastornos en la marcha regular de la empresa;

b) De reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo:

c) Temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias; y,

d) Por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común, de la empresa y de los trabajadores.

Artículo 203°: Las jornadas extraordinarias únicamente podrán exceder de los límites legales, en caso de fuerza mayor, accidentes o peligros graves que amenacen la existencia de las personas o la empresa.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 204º: Para los trabajadores de catorce a dieciocho años no habrá, en ningún caso, jornada extraordinaria de trabajo.
Artículo 205°: Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo:

a) Los gerentes, jefes, administradores en relación de dependencia, y los empleados no sujetos a la fiscalización inmediata;

b) Los serenos, vigilantes y demás trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y,

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

c) Los que cumplan su cometido fuera del local donde se halle establecida la empresa, como agentes y comisionistas que tengan carácter de empleados.

d) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*

No obstante, las personas a que se refieren los apartados precedentes, no podrán ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media que integra la jornada de trabajo. A los efectos de la remuneración el excedente de ocho horas será pagado sin recargo.
Artículo 206°: Todas las empresas, explotaciones o establecimientos a que se refiere este Código, deberán:

a) Fijar carteles en lugares visibles, que contengan indicaciones claras sobre las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador o equipo de trabajadores y los periodos intermedios de descanso en la jornada; y,

b) Registrar las horas extras e importes respectivos en el libro de salarios.

Artículo 207°: En los casos de suspensión colectiva del trabajo por causas imprevistas o de fuerza mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas en las siguientes condiciones:

a) Las recuperaciones no podrán ser autorizadas sino durante treinta días al año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y,

b) La prolongación de la jornada no podrá exceder de una hora y no se remunerará como extraordinario.

Artículo 208°: Se autorizará el trabajo nocturno de acuerdo con la duración máxima y retribución previstas para el mismo por este Código, en los siguientes casos:

a) Servicios públicos de imprescindible necesidad;

b) Industrias cuyos procesos técnicos exigiesen un trabajo continuo;

c) Reparación e instalación de máquinas, a efecto de no interrumpir el trabajo normal;

d) Daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente; y,

e) Los trabajos que deben ser realizados en horas nocturnas, conforme a su naturaleza.

La autorización se acordará siempre que todos estos trabajos no puedan realizarse por su índole en la jornada diurna.

Artículo 209°: El organismo administrativo del trabajo autorizará, a solicitud de los empleadores, el trabajo nocturno, siempre que ellas se justifiquen y bajo expresa condición de que los trabajadores ocupados en tareas nocturnas no podrán trabajar en la jornada diurna.
Artículo 210°: En los establecimientos de trabajo continuo o en los que las faenas se prolonguen en parte del día y de la noche, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores, los que se turnarán.
Artículo 211°: La Autoridad Administrativa del Trabajo dictará por sí o con la anuencia de otras autoridades los reglamentos necesarios para todas aquellas faenas que tengan características especiales o requieran una labor continua. Dichos reglamentos se dictarán tomando en consideración los intereses de la colectividad, las exigencias del servicio y las necesidades de los trabajadores y empleadores.

TITULO SEGUNDO

DE LOS DESCANSOS LEGALES

Artículo 212°: Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un periodo de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.
Artículo 213°: Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.
Excepcionalmente, puede estipularse un periodo íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de las siguientes semanas a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

a) Trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;

b) Labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y,

c) Trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.

Artículo 214°: Los empleadores deberán confeccionar una planilla especial con los nombres de los trabajadores ocupados en las circunstancias previstas en el artículo anterior, con los turnos de descansos compensatorios correspondiente a cada uno de ellos. Dicha planilla se colocará en lugar visible del establecimiento.
Artículo 215°: Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.
Artículo 216°: Los trabajos que requieran una labor continua serán reglamentados de modo que los trabajadores puedan disponer del número de días que este Código considera como de descanso semanal obligatorio.
Artículo 217°: Serán también días de descanso obligatorio los feriados establecidos por la Ley.

TITULO TERCERO

DE LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 218: Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:
a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;
b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, diez y ocho días corridos; y,
c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.
Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el Artículo 92, inciso c) de este Código.
Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
Artículo 219: En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo, cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.
Artículo 220: Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.
Artículo 221: Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce.
Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.
Artículo 222: La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento.
El empleador dará a conocer por escrito al trabajador, con quince días de anticipación, la fecha en que se le concederán las vacaciones.
Artículo 223: Cuando las vacaciones sean otorgadas después del plazo de goce, el empleador pagará al trabajador el doble de la respectiva remuneración, sin perjuicio del descanso.
Artículo 224: Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa.
Artículo 225: Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquéllos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones.
Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irrogue tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones.
Artículo 226: Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas.

TITULO CUARTO

DEL SALARIO

CAPITULO I

DEL SALARIO EN GENERAL

Artículo 227.- A los efectos de este Código, salario significa la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.
Artículo 228.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la Ley.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 229.- Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.
Artículo 230.- El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador. Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente. No constituirán salario las colaciones, gastos de transferencias, gastos de viajes y otras prestaciones que suministre el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas.
Artículo 231.- Los salarios se abonarán en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago de los mismos en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda. No obstante, el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie, hasta el 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable. Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente.
Artículo 232.- El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

a) El pago del salario se efectuará semanalmente, por quincena o por mes, excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del trabajo cuando el trabajador no trabaje diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, por semana o quincenalmente, en ningún caso la remuneración diaria del trabajo a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veinte y seis días; y,
b) En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período.
Artículo 233.- Todo trabajador deberá ser informado, antes de ocupar su empleo o al producirse modificación en el mismo, de las modalidades de pago del salario que le corresponderá.
Artículo 234.- Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno. Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno. Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.
Artículo 235.- Todo trabajador recibirá conjuntamente con sus haberes una hoja de liquidación firmada por el empleador o su representante, en la que conste:
a) El salario básico sobre el cual se efectúa la liquidación;
b) El número de jornadas trabajadas y pagadas, el de piezas o tareas hechas, cuando el salario se conviene a destajo o a porcentaje;
c) Las sumas a que el trabajador tiene derecho además del sueldo básico; y,
d) El concepto de los descuentos que llegasen a efectuarse. El original de esta liquidación, con la constancia de haberse recibido el importe, firmado por el trabajador, quedará en poder del empleador y el duplicado para el trabajador.
Artículo 236.- El pago de todo salario deberá efectuarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada, salvo convenio diferente por escrito o en caso de fuerza mayor.
Artículo 237.- El trabajador no podrá renunciar a su salario y éste se pagará directamente al mismo o a la persona que él autorice por escrito.
Artículo 238.- Todo empleador quedará siempre obligado en forma subsidiaria al pago del salario, aun cuando utilizase intermediarios o agentes para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también incumbe a dichos intermediarios o agentes en cuanto concierne al pago del salario adeudado.
Artículo 239.- Ningún empleador podrá limitar en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su salario.
Artículo 240.- El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el importe de los salarios, sino por los conceptos siguientes:
a) Indemnización de pérdidas o daños en los equipos, instrumentos, productos, mercancías, maquinarias e instalaciones del empleador, causados por culpa o dolo del trabajador y establecida en sentencia judicial;
b) Anticipo de salario hecho por el empleador;
c) Cuotas destinadas al seguro social obligatorio;
d) Pago de cuotas periódicas sindicales, cooperativas o mutualistas, previa autorización escrita del trabajador; y,
e) Orden de autoridad competente para cubrir obligaciones legales del trabajador.
Artículo 241.- Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercaderías a los trabajadores o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los interesados para que utilicen estos economatos o servicios. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente cuidará que las mercancías se vendan a precios justos y razonables.
Artículo 242.- Los anticipos que haga el empleador al trabajador por cuenta de salario, en ningún caso devengarán intereses. Los vales a cuenta de salarios o anticipos serán deducidos de la liquidación del mes respectivo, salvo convenio escrito en contrario. La deuda que el trabajador contraiga con el empleador por pagos hechos en exceso o por errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa u otras responsabilidades civiles, será amortizada por períodos de pago. A este efecto, el empleador convendrá con el trabajador la suma que deberá descontarse del salario, la cual no excederá del 30% (treinta por ciento) del cómputo de la remuneración mensual.
Artículo 243.- Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.
Artículo 244.- Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondiera, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.
Artículo 245.- El aguinaldo es inembargable. El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones:
a) Hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la Ley; b) Hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él; y,
c) Hasta el 25% (veinte y cinco por ciento) en los demás casos. En caso de embargos acumulativos, el monto de éstos no podrá sobrepasar en ningún caso el 50% (cincuenta por ciento) del salario básico percibido por el trabajador.
Artículo 246.- Son inembargables las herramientas y otros útiles de trabajo de propiedad del trabajador.
Artículo 247.- Los créditos a favor de los trabajadores devengados total o parcialmente en los seis últimos meses o por las indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo,

se considerarán singularmente privilegiados. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el síndico, administrador judicial, depositario o ejecutor testamentario, una vez verificados dichos créditos, estará obligado a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que hiciese la autoridad competente de dichos créditos, o en el momento que haya fondos, si al vencimiento del mencionado plazo no los hubiese.
Artículo 248.- A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, los trabajadores no necesitarán entrar en concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos a que tengan derecho. Deducirán su reclamación ante la autoridad del trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros.

CAPITULO II

Del Salario Mínimo

Artículo 249.- Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.
Artículo 250.- El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:
a) El costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;
b) El nivel general de salarios en el país, o región donde se realice el trabajo;
c) Las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;
d) La naturaleza y rendimiento del trabajo;
e) La edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y,
f) Cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.
Artículo 251.- A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas urbanas y rurales, fijándose el salario mínimo de modo general para cada una de ellas o para una o más industrias o trabajos similares, si así fuere indispensable, previo estudio minucioso de sus especiales condiciones económicas.

Modificado por el artículo 4º de la Ley Nº 2.199/03

Artículo 252.- La regulación de los tipos de salarios mínimos se hará a propuesta de un organismo denominado Consejo Nacional de Salarios Mínimos que funcionará en la sede de la Autoridad Administrativa del Trabajo y estará presidido por el Director del Trabajo y la integrarán los siguientes miembros: tres representantes del Estado a propuesta del Poder Ejecutivo, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores, quienes deberán ser designados por sus organismos pertinentes.
Artículo 253.- Queda facultado el Consejo Nacional de Salarios Mínimos a:
a) Dictar su propio reglamento;
b) Recabar de las reparticiones del Estado, la Municipalidad, entes autónomos, empresas públicas o de economía mixta y empresas privadas industriales o comerciales de la República, todos los datos, informes o dictámenes, atinentes al desempeño de sus funciones;
c) Concurrir en corporación o por medio de miembros delegados a cualquier empresa o lugar de trabajo en horas hábiles, para las constataciones que estime oportunas o de rigor; y,
d) Conceder audiencias públicas para que las partes interesadas puedan exponer sus puntos de vista, así como disponer otras medidas de investigación que tiendan a aportar elementos de prueba y demás datos pertinentes.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 254.- Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con lo preceptuado en este Capítulo, propondrá la escala de salarios mínimos, la que será elevada al Poder Ejecutivo.
Artículo 255.- El salario mínimo fijado de acuerdo con el procedimiento adoptado por este Capítulo quedará en vigencia durante dos años. Este plazo se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, a no ser que la Autoridad Administrativa del Trabajo o las partes interesadas soliciten su modificación de acuerdo con lo preceptuado en el artículo siguiente.
Artículo 256.- Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo será modificado cuando se comprueben, cualquiera de los siguientes hechos:
a) Profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivadas por factores económico-financieros; y,
b) Variación del costo de vida, estimada en un 10% (diez por ciento) cuando menos.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 257.- El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de diez y ocho años, por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal. Podrán establecerse salarios inferiores a la tasa mínima para aprendices y personas de deficiente capacidad física o mental, legalmente comprobada.
Artículo 258.- En los trabajos a destajo, por pieza o tarea y el efectuado a domicilio, los salarios mínimos se regularán de modo que aseguren al trabajador una remuneración equivalente a la que obtendría en su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.
Artículo 259.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior. Será nula de pleno derecho toda cláusula contractual que establezca un salario inferior al mínimo legal. El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo, tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido. La Autoridad Administrativa del Trabajo fijará sumariamente el plazo que no excederá de treinta días para el pago de la diferencia.

Artículo 260.- Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.

CAPITULO III

DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Artículo 261.- Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra-matrimonial o adoptivo.
Artículo 262.- La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes:
a) Que sea menor de diez y siete años cumplidos, y sin limitación de edad para el totalmente discapacitado físico o mental;
b) Que se halle bajo la patria potestad del trabajador;
c) Que su crianza y educación sea a expensas del beneficiario; y,
d) Que resida en el territorio nacional.
Artículo 263.- El derecho a la asignación familiar se extinguirá automáticamente respecto de cada hijo al desaparecer las condiciones previstas en el artículo anterior o por exceder el salario del beneficiario del 200% (doscientos por ciento) del mínimo legal.
Artículo 264.- La asignación familiar será percibida por el beneficiario, desde su ingreso al trabajo, mediante comunicación escrita dirigida al empleador, con los recaudos legales pertinentes, como certificados de nacimiento, de vida y residencia. El trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar desde el momento que comunique por escrito al empleador los hijos con derecho al beneficio y acompañen el certificado de nacimiento de ellos.
Artículo 265.- Todo trabajador beneficiado con la asignación familiar comunicará por escrito al empleador las causales de extinción de su derecho a percibirla, sin perjuicio de que el empleador pueda comprobarlas por medios hábiles.
Artículo 266.- Si ambos progenitores trabajan en relación de dependencia, tendrá derecho a percibir asignación familiar uno de ellos, siempre que el salario mayor de cualquiera de ellos no exceda del límite fijado en el Artículo 263 de este Código.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 267.- En caso de separación o divorcio de los cónyuges, percibirá la asignación familiar que corresponda a uno de ellos, el progenitor que tenga a los hijos bajo su guarda o tenencia.
Artículo 268.- La asignación familiar no forma parte del salario, a los efectos del pago de aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social. Ella no puede ser cedida ni embargada.
Artículo 269.- Se abonará la asignación familiar simultáneamente con el salario y en forma íntegra.
Artículo 270.- Ningún cambio de situación por ascenso o variación de categoría profesional del trabajador beneficiario puede producir la alteración o pérdida del derecho, salvo lo dispuesto en el Artículo 265 de este Código.
Artículo 271.- Quedan prohibidos toda disminución de salarios, despidos u otras sanciones semejantes al trabajador, cuya causa tenga relación directa o indirecta con la "asignación familiar".

TITULO QUINTO

DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y COMODIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 272.- El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo.
Artículo 273.- La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.
Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado.
Artículo 274.- El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación, prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores.
Artículo 275.- En particular, el empleador deberá:
a) Disponer el examen médico, adicional y periódico, de cada trabajador, asumiendo el costo. La reglamentación determinará el tiempo y la forma en que deben realizarse los exámenes médicos periódicos, los cuales serán pertinentes a los riesgos que involucra la actividad del trabajador;
b) Evaluar, evitar y combatir los riesgos en su propio origen;
c) Establecer las condiciones y métodos de trabajo y de producción que menor incidencia negativa produzcan sobre la higiene, seguridad y salud de los trabajadores;
d) Planificar la prevención y determinar las medidas que deberán utilizarse, tanto colectivas como individuales, así como el material de protección que debe utilizarse contra los riesgos inherentes a la actividad desarrollada; y que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo, las operaciones y procesos, los agentes y sustancias agresivas, que estén bajo su control, no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores;

e) Velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención y protección en el trabajo, e impartir órdenes claras y precisas;
f) Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales de que sean víctimas los trabajadores, que causen más de tres días de incapacidad para las tareas dentro de los ocho días siguientes a la declaración de la enfermedad y de acuerdo al procedimiento establecido en la reglamentación pertinente; y,
g) Cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediata ordenadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo, como consecuencia de una intervención o fiscalización.
Artículo 276.- El empleador facilitará formación e información práctica y adecuada en materia de salud, seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo, o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes.
Artículo 277.- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de higiene, seguridad y medicina laboral. De conformidad con las instrucciones establecidas deberá:
a) Utilizar correctamente la maquinaria, herramientas y equipos productivos;
b) Utilizar y mantener en condiciones de uso la ropa y el equipo de protección individual puesto a su disposición gratuitamente por el empleador;
c) Evitar el manipuleo o desactivación de los dispositivos de seguridad de la maquinaria, herramienta o equipo productivo a su cargo o de sus compañeros de labor;
d) Colaborar con la empresa para disfrutar de las mejores condiciones de seguridad, higiene y salud; y,
e) Advertir al empleador o a sus representantes, así como a los mandos con funciones específicas de protección y control de la higiene, seguridad y salud, sobre cualquier situación que entrañe peligro grave, así como de todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.
Artículo 278.- El incumplimiento por el trabajador y el empleador de sus obligaciones en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo constituye contravenciones graves sancionadas por este Código.
Artículo 279.- Se prohíbe la introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en locales de trabajo, así como su elaboración en empresas que no tengan este objeto especial.
Artículo 280.- Los trabajadores no podrán dormir en los locales de labor, salvo las peculiaridades de ciertas empresas, en cuyo caso el empleador habilitará alojamientos apropiados.
Cuando se permita al personal comer en el establecimiento, se dispondrá de un lugar apropiado y equipado adecuadamente a dicho fin, el que estará separado de los lugares de trabajo. Los comedores, vestuarios y servicios sanitarios deben ser mantenidos en óptimas condiciones.
Artículo 281.- Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo en número suficiente, para el uso de cada trabajador ocupado, cuando la naturaleza del trabajo lo permita.
El personal tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo, si la naturaleza del mismo no lo impidiese.
Artículo 282.- La Autoridad Administrativa del Trabajo adoptará medidas para:
a) Organizar el servicio de inspectores de seguridad, adiestrados especialmente en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, reglamentando sus deberes y atribuciones;
b) Dictar las reglamentaciones del presente Título que deberán inspirarse en una mayor protección de la vida, seguridad, comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnico-científicos y el progresivo desarrollo de la actividad industrial, previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores; y,
c) Promover la educación en materia de seguridad e higiene y en la prevención de los riesgos, por cuantos medios sean apropiados, a fin de despertar y mantener el interés de empleadores y trabajadores.

LIBRO TERCERO

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

TITULO PRIMERO

DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

CAPITULO I

DE LA LIBERTAD SINDICAL

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 283.- La Ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados. El derecho de asociación en Sindicatos se extiende a los funcionarios y trabajadores del Sector Público, conforme a lo dispuesto por el Artículo 2o. de este Código.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 284.- Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del sector público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de la organización sindical que le corresponda.
Artículo 285.- Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores tienen derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus autoridades y representantes, organizar su

administración y actividades lícitas. Las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio.
Artículo 286.- Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Derogado por el artículo 2 de la Ley Nº 496/95

Artículo 287.- Las organizaciones de trabajadores y empleadores determinarán sus respectivas posiciones respecto a los partidos políticos y las entidades religiosas, las que no deberán comprometer las funciones económicas y sociales de las respectivas entidades.

CAPITULO II

DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Artículo 288.- Sindicato es la asociación de personas que trabajan en una empresa, institución o industria, ejercen un mismo oficio o profesión o profesiones similares o conexas, constituida exclusivamente para los fines previstos en el Artículo 284 de este Código.
Artículo 289.- Los sindicatos pueden ser de trabajadores y de empleadores. Los sindicatos de trabajadores dependientes se organizarán por empresa, gremio o industria. Los sindicatos de empleadores podrán ser de industrias de una misma rama, de comerciantes o de servicios. Los sindicatos de empresas están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución. Son gremiales los constituidos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Sindicato de industria es el organizado por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial. El sindicato gremial mayoritario podrá tener en el local un delegado elegido por sus compañeros.
Artículo 290.- Los sindicatos de trabajadores dependientes, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático, tendrán las siguientes finalidades:
a) Representar a sus miembros a pedido de éstos ante las autoridades administrativas del trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código y sus reglamentos o el goce de los derechos conferidos a aquéllos, denunciando las irregularidades observadas o deduciendo, en su caso, las acciones pertinentes, de acuerdo con el procedimiento legal;
b) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados;
c) Proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo;
d) Patrocinar a sus miembros en los conflictos laborales en los procedimientos de conciliación y arbitraje;
e) Instituir y fomentar la creación de cajas de ahorros, fondos de socorros mutuos, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes, destinados al deporte o turismo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a cada caso. No se permitirá la organización de cooperativas de producción cuando se trate de producir artículos semejantes a los que fabrique la empresa correspondiente;
f) Responder a todas las consultas o pedidos de informes que les sean dirigidos por las autoridades competentes del trabajo; y prestar su colaboración a las mismas en los casos prescritos por este Código y sus reglamentos;
g) Sostener una oficina de colocación o bolsa de trabajo, para procurar gratuitamente ocupación a sus asociados; y,
h) Bregar por la consecución de los objetivos jurídicos, económicos, sociales y éticos, previstos en este Código y en los respectivos estatutos.
Artículo 291.- Son fines de los sindicatos de funcionarios públicos, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático:
a) Asesorar a sus miembros para el conocimiento y ejercicio de sus derechos como servidores públicos;
b) Representar a los asociados ante las autoridades competentes para la defensa de los intereses comunes;

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

c) Presentar a las respectivas autoridades de la institución los pedidos de los agremiados, o reclamaciones relativas a tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar los métodos de trabajo u organización interna;
d) Prestar ayuda a sus asociados en caso de desempleo, enfermedad, invalidez o calamidad;
e) Promover la creación o fomento de cooperativas;
f) Crear cajas de ahorros, préstamos y de auxilio mutuo;

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

g) Sostener escuelas, bibliotecas e institutos técnicos, en beneficio de socios y familiares;
h) Procurar la atención de la salud a nivel personal y del grupo familiar;
i) Cumplir los fines culturales de solidaridad, previsión y de carácter social; y,
j) Negociar condiciones y contratos colectivos de trabajo.
Artículo 292.- Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros. Los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte fundadores cuando se trata de sindicato de empresa, con menos de treinta si fuere gremial, y con menos de trescientos cuando sean de industria. Los sindicatos de trabajadores del sector público, podrán constituirse con un mínimo del 20% (veinte por ciento) hasta quinientos de sus dependientes, de esta cantidad hasta mil un mínimo del 10% (diez por ciento) y de más de mil, un mínimo no inferior al 5% (cinco por ciento) de sus dependientes.
Artículo 293.- Pueden formar parte de los Sindicatos:

a) Los trabajadores, sin distinción de sexo, mayores de dieciocho años, nacionales o extranjeros;
b) Todos los trabajadores que no ejerzan la representación de la empresa conforme al Artículo 25 de este Código;
c) Cada trabajador sólo puede asociarse a un Sindicato, sea de su empresa, o industria, profesión u oficio, o institución; y,
d) Para integrar la Directiva de una organización se requiere la mayoría de edad y ser socio activo del sindicato.

CAPITULO III

DE LA INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS

Artículo 294.- A los fines de la legalización de documentos y registro de un sindicato, los promotores u organizadores deberán presentar a la Autoridad Administrativa del Trabajo los siguientes documentos:
a) Original y copia autenticada del acta constitutiva;
b) Un ejemplar de los estatutos, aprobados por la asamblea; y,
c) Nómina de los miembros fundadores y sus respectivas firmas.
Artículo 295.- El acta constitutiva expresará:
a) Lugar y fecha de la asamblea constitutiva;
b) Nombres y apellidos, cédula de identidad, edad, estado civil, nacionalidad y profesión u oficio de los miembros asistentes;
c) Denominación del sindicato;
d) Domicilio;
e) Objeto; y,
f) Forma en que será dirigido y administrado el sindicato.
Artículo 296.- Los estatutos de un sindicato deberán indicar claramente:
a) La denominación que distinga al sindicato de otros;
b) Su domicilio;
c) Sus propósitos;
d) El modo de elección de la Junta Directiva, su composición, duración y remoción; con métodos democráticos que aseguren la representación proporcional en la forma prevista en el inciso c) del Artículo 297;
e) La enunciación de los cargos directivos o administrativos y las obligaciones de los miembros que los desempeñen;
f) La periodicidad de las asambleas generales ordinarias por lo menos cada doce meses, y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y término en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias; cada vez que el 15% (quince por ciento) de los asociados al día en sus cuotas lo soliciten, deberán celebrarse dentro de los diez días. Si la Comisión Directiva no la convoca, los interesados solicitarán que lo haga la Autoridad Administrativa del Trabajo, previa constatación de los hechos;
g) Los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados;
h) Los derechos y obligaciones de los socios;
i) Las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito;
j) La época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales;
k) El procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración;
l) El modo de llevar los siguientes libros obligatorios: 1) de registro de socios y su movimiento de entrada y salida; 2) de Caja, controlado por dos miembros de la Comisión Directiva;
ll) Las causas y el procedimiento de la remoción de los miembros directivos. El documento dispondrá que toda solicitud dirigida por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) de afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria sea satisfecha en diez días, o que en caso contrario será convocada por la Dirección del Trabajo;
m) Las sanciones disciplinarias;
n) Las reglas de liquidación del sindicato y el destino de los bienes sociales; y,
ñ) El procedimiento para reformar los estatutos.
Artículo 297.- Para la validez de las decisiones adoptadas en las asambleas de los sindicatos, deben cumplirse los requisitos siguientes:
a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

b) Que asistan como mínimo la mayoría absoluta de los asociados, y que las las decisiones sean tomadas con la mitad más uno de los miembros presentes; y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente; y,

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

c) Que se levante acta firmada por el presidente, el secretario y dos socios designados por la asamblea, cuando menos, la cual expresará el número de los miembros concurrentes, sus nombres y apellidos, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas. Además se adjuntará la nómina de los asistentes con sus respectivas firmas.
d) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*
Artículo 298.- Corresponderá a la decisión de la asamblea general:
a) Elección y remoción de autoridades, que deben ser trabajadores dependientes de la empresa, industria, profesión o institución, en actividad o con permiso;
b) Aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;
c) Fijación del importe de las cuotas gremiales y contribuciones especiales;
d) Aprobación de contratos colectivos de trabajo;

e) Declaración de huelgas y paros;
f) Fusión con otras asociaciones o retiro de una federación o confederación;
g) Expulsión de los asociados;
h) Aprobación del presupuesto anual; e,
i) Toda cuestión que por su trascendencia afecte a los asociados en general.
En los casos previstos en los apartados a), e), f) y g) las resoluciones serán adoptadas por el voto secreto de los asambleístas. Las decisiones que tengan que ver con los apartados b), e), f) y g) deberán contar, además, con el voto que represente la mayoría absoluta de afiliados al sindicato. En los demás casos el voto podrá ser público. En las elecciones que se lleven a cabo en los sindicatos, el registro de listas y la convocatoria se comunicarán a la Dirección del Trabajo. Los reclamos que se interpongan contra los actos electorales serán substanciados y resueltos inapelablemente por el Tribunal de Apelación del Trabajo.
Artículo 299.- La nómina de los miembros fundadores deberá expresar:
a) Nombres y apellidos, con número de Cédula de Identidad; b) Edad;
c) Estado civil;
d) Nacionalidad;
e) Profesión u oficio; y,
f) Domicilio y residencia.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 300.- Presentados los documentos a que se refiere el artículo 294, la autoridad administrativa del trabajo procederá a la inscripción preventiva del respectivo sindicato, y pondrá a la vista por treinta días dichos documentos para que los interesados formulen objeciones dentro de ese plazo. Si no se produjeran objeciones, la inscripción se convertirá automaticamente en definitiva. Si se produjeran objeciones, se correrá traslado de ella a los postulantes y, evacuado o no éste, se dictará la resolución correspondiente, que será recurrible ante el Tribunal de Apelación del Trabajo.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 301.- La inscripción de un sindicato constituido lo inviste de la personería gremial para todos los efectos legales conforme a la legislación vigente, y lo dispuesto en este Código.
Artículo 302.- Serán nulos de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato de trabajadores dependientes y oficial no registrados, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Artículo 303.- Los sindicatos de trabajadores dependientes tienen los siguientes derechos:
a) Celebrar contratos individuales o colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivasen de ellos o de la Ley;
b) Denunciar ante la autoridad competente los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente;
c) Registrar sus marcas ajustándose a las disposiciones legales, así como reivindicar su propiedad exclusiva;
d) Adquirir bienes en general;
e) Exención de todo tributo fiscal o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsa de trabajo;
f) Constituir Federaciones o Confederaciones de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 306 de este Código; y,
g) Realizar todo acto lícito conducente al cumplimiento de las finalidades previstas por el Artículo 290 de este Código.
Artículo 304.- Son obligaciones de los sindicatos:
a) Comunicar a la Autoridad Administrativa del Trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección, los cambios acaecidos en la Junta Directiva, así como las modificaciones del acta constitutiva y de los estatutos, para lo cual acompañarán copias auténticas de los documentos correspondientes, debiendo en este último caso pedir la legalización e inscripción para su validez;
b) Remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso a) la nómina de los que hayan ingresado o los que hubiesen dejado de pertenecer a la asociación;
c) Suministrar a los funcionarios competentes del trabajo las informaciones y datos requeridos para verificar si el funcionamiento del sindicato se ajusta a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;
d) Juzgar por intermedio de la asamblea general de sus miembros las rendiciones de cuentas del ingreso y egreso de los fondos sociales presentadas por la Comisión Directiva. Una copia de esta cuenta será remitida a la autoridad del trabajo dentro de los quince días siguientes a su presentación en la asamblea. Otra copia de esa misma cuenta permanecerá fijada en lugar visible del local social, para que la puedan examinar todos los miembros, al menos durante tres horas diarias que sean destinadas a las del trabajo normal de la mayoría de los asociados, desde diez días antes de la fecha en que debe ser presentada a la asamblea correspondiente;
e) Administrar y utilizar correctamente sus bienes. La Junta Directiva será civilmente responsable con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo sean los administradores de cualquier sociedad;
f) Depositar los fondos sociales en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre del mismo sindicato. Dichos fondos no podrán ser retirados, sino mediante cheques firmados conjuntamente por el Presidente, el Tesorero y otros miembros de la directiva sindical y se aplicarán exclusivamente a los fines previstos en los estatutos; y,
g) Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código u otras Leyes y sus respectivos reglamentos.
Artículo 305.- Se prohíbe a los sindicatos:

a) Terciar en asuntos políticos de partidos o movimientos electoralistas y en asuntos religiosos;
b) Ejercer coacción para impedir la libertad de trabajo, comercio e industrias;
c) Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho, en forma colectiva o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad competente;
d) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas legales o contractuales que obligan a los afiliados; y,
e) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades, o en perjuicio de los patrones, o de terceras personas.

CAPITULO V

DE LA FEDERACIÓN Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS

Artículo 306.- Los sindicatos de trabajadores dependientes legalmente registrados podrán constituir Federaciones y Confederaciones nacionales o internacionales y formar parte de las mismas. Los sindicatos de funcionarios y trabajadores del Sector Público con derecho a sindicalizarse también podrán constituir Federaciones y Confederaciones.
Artículo 307.- Cualquier sindicato asociado adherente podrá retirarse de una federación en el momento que lo desee, aunque exista cláusula en contrario. El mismo derecho tendrá la Federación respecto de la Confederación.
Artículo 308.- Las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las Federaciones y Confederaciones de sindicatos, en cuanto fuere posible.

CAPITULO VI

DE LA EXTINCIÓN Y DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Artículo 309.- Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que el Artículo 292 de este Código señala para su constitución.
Artículo 310.- Será causa de extinción de todo sindicato de empresa la disolución y el cierre definitivo de la empresa correspondiente.
Artículo 311.- La inscripción de los sindicatos, federaciones y confederaciones podrá ser cancelada, con el consiguiente retiro de la personería gremial, cuando de hecho se dediquen a actividades ajenas a sus estatutos, y por incumplimiento de obligaciones o prohibiciones previstas en la Ley o en contratos colectivos. La demanda para el retiro de la personería gremial de un sindicato será iniciada por la Dirección del Trabajo ante el Juzgado del Trabajo de turno. Si se tratase de una Federación o Confederación el Ministerio de Justicia y Trabajo planteará el juicio de disolución y extinción, en sede judicial.
Artículo 312.- Las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores no podrán federarse con asociaciones o partidos políticos, nacionales o extranjeros ni adscribirse a ellos, bajo pena de ser disueltas con arreglo a la Ley.
Artículo 313.- La asociación será considerada disuelta con la cancelación de su registro establecida en sentencia firme y ejecutoriada de la autoridad judicial.
Artículo 314.- Los sindicatos de empleadores y trabajadores serán disueltos además por los motivos establecidos en sus estatutos.
Artículo 315.- En caso de disolución de un sindicato y a falta de disposición de sus estatutos, el activo será transferido en donación a instituciones benéficas de asistencia o previsión social o a otras organizaciones sindicales legalmente constituidas.
Artículo 316.- La liquidación y disposición del activo social de una asociación gremial serán efectuadas con intervención judicial.

CAPITULO VII

DE LA ESTABILIDAD SINDICAL

Artículo 317.- Se denomina estabilidad sindical la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 318.- Gozan de la estabilidad sindical:
a) 11 (once) miembros titulares de la Comisión Directiva de cada sindicato, identificados durante el mismo acto de elección en la proporción prevista en el Artículo 325 de este Código. En caso de existir más de un sindicato de empresa, el mayoritario tendrá asegurada la protección de 7 (siete) dirigentes;
b) Delegados del Sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el Artículo 325 de este Código en cada local de trabajadores donde no exista Comité ni Sindicato;
c) Hasta 3 (tres) gestores u organizadores de Sindicato;
d) Hasta 4 (cuatro) negociadores de contrato colectivo o reglamento interno; y,
e) Los candidatos que integran directivas de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.
Artículo 319.- Los candidatos a ocupar cargos directivos están amparados durante los treinta días anteriores a la Asamblea, y en caso de no ser electos hasta treinta días después. Los negociadores de Contrato Colectivo y Reglamento Interno, desde la notificación al empleador, por cualquier medio, hasta noventa días después de homologado y registrado el documento. Los gestores y organizadores de Sindicato, Federación o Confederación, desde treinta días antes de la Asamblea y hasta seis meses después. El Delegado del Sindicato Gremial, desde su

designación notificada, hasta noventa días después. Los dirigentes indicados libremente por los asociados del Sindicato en el Acto de la Asamblea, hasta seis meses después de terminado el mandato.

Artículo 320.- En caso de demanda sobre violación de la estabilidad sindical, el Juez ordenará como medida cautelar la reposición inmediata del dirigente en su lugar de trabajo anterior, o el restablecimiento de las condiciones modificadas, en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 321.- Para despedir a un trabajador protegido por la Estabilidad Sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos que se imputan al trabajador el Juez podrá decretar su suspensión preventiva. En este caso el empleador deberá depositar judicialmente cada mes el salario del trabajador hasta la resolución o acuerdo definitivo.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 322.- Los Sindicatos, y en su caso las Federaciones y Confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente al empleador el nombre de las personas amparadas con la estabilidad sindical y la duración de su mandato. La autoridad administrativa competente deberá recibir copia de esta comunicación.

Artículo 323.- La protección que otorga la estabilidad sindical no se extenderá a favor de una misma persona por más de dos períodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de diez años.

Artículo 324.- La estabilidad sindical protege a los elegidos según los Estatutos del Sindicato, Federación o Confederación, que sean trabajadores en actividad o con permiso.

Derogado por el artículo 2 de la Ley Nº 496/95

Artículo 325.- En un lugar de trabajo donde existan veinte trabajadores, serán amparados con estabilidad en el empleo hasta cinco personas. En los establecimientos que sobrepasen la cantidad de treinta, se incrementará el número de beneficiarios en la proporción de uno por cada veinte trabajador, hasta alcanzar un máximo de once dirigentes sindicales.

TITULO SEGUNDO

DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 326.- Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.

Artículo 327.- Los representantes del Sindicato o Sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo. Los empleadores no sindicalizados justificarán su representación conforme al derecho común y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante autorización escrita que se les conceda a este efecto.

Artículo 328.- El contrato colectivo de trabajo se redactará, bajo pena de nulidad, en tres ejemplares: Uno para la parte empleadora, otro para la parte trabajadora, y el tercero será presentado para su homologación y registro en el organismo administrativo del trabajo. El contrato colectivo de trabajo no producirá efectos legales sino desde el momento en que fuera homologado y registrado por el organismo administrativo del trabajo, a petición de cualquiera de las partes.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 329.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son comunes o normativas, y compromisorias. Son cláusulas comunes o normativas las que se refieran al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes. Son cláusulas compromisorias las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos. No será lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las Leyes del trabajo y procedimientos de solución de conflictos, declarados de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por Leyes o Reglamentos.

Artículo 330.- Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que los hubiesen celebrado.

Artículo 331.- En todo contrato colectivo, se indicarán: la industria, empresa, establecimiento o dependencia que comprenda su aplicación, las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que entrarán en vigor; su duración, las condiciones de prórroga; el número de trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.

Artículo 332.- El contrato colectivo puede celebrarse:

a) Por un tiempo fijo; y,

b) Por la duración de una empresa u obra determinada.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 333.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente cada dos años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: Si lo pidiesen los Sindicatos de Trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión

se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% (cincuenta y uno por ciento) como mínimo de los afectados por el contrato. El procedimiento de revisión será el mismo de formación o el que se hubiese estipulado en el contrato. Si alguna de las partes no lo aceptase en los términos reformados, puede separarse de él, sin perjuicio de la obligación que impone al empleador el artículo siguiente.
Artículo 334.- En toda empresa que emplea veinte o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo. Si existe sindicato organizado las condiciones generales serán negociadas con el mismo.
Artículo 335.- Todo sindicato de trabajadores o de empleadores y todo empleador no agremiado, que no sea parte en un contrato colectivo, pueden adherirse al mismo posteriormente, siempre que se adhiera su contratante. La adhesión surte sus efectos legales desde la fecha en que se comunique por escrito a la autoridad depositaria del contrato colectivo, quedando los adherentes por este hecho sometidos a las disposiciones del mismo.
Artículo 336.- Si firmado un contrato colectivo, un empleador se separase del sindicato que lo celebró, el mismo seguirá rigiendo la relación jurídica de aquel empleador con el sindicato de sus trabajadores. El trabajador agremiado en el sindicato pactante del contrato colectivo que se separase del mismo, continuará prestando sus servicios en las condiciones estipuladas en el contrato, si le resulta más favorable.
Artículo 337.- Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos colectivos o individuales de trabajo vigentes en el momento de su homologación o que se concierten durante su vigencia. Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebrasen contratos de trabajo que contraviniesen las bases o condiciones estipuladas, regirán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquéllas fuesen más favorables al trabajador.
Artículo 338.- En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo, aquéllos continuarán prestando sus servicios en las condiciones pactadas en el contrato.
Artículo 339.- Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:
a) Otros sindicatos partes en el contrato;
b) Los miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
c) Sus propios miembros; y,
d) Cualquiera otra persona obligada en el contrato.
Artículo 340.- Las personas beneficiadas por un contrato colectivo pueden ejercitar acción de daños y perjuicios por falta de cumplimiento del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.
Artículo 341.- El contrato colectivo de trabajo terminará:
a) Por mutuo consentimiento de las partes;
b) Por las causas pactadas; y,
c) Por caso fortuito o fuerza mayor.
Artículo 342.- Si el contrato colectivo comprendiese varias empresas y terminase respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás.
Artículo 343.- El contrato colectivo de trabajo celebrado sin duración determinada, puede rescindirse por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito dada a la otra, con treinta días de anticipación.
Artículo 344.- Cuando el contrato colectivo ha sido pactado por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, o región indicada, o profesión, previo estudio y resolución fundamentada de la Autoridad Administrativa del Trabajo, será elevado a la categoría de Contrato-Ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones. Dicha declaración podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.
Artículo 345.- Los contratos de trabajo celebrados por empleadores y trabajadores, afectados por un Contrato-Ley, que contraviniesen las estipulaciones contenidas en el mismo, no producirán ningún efecto legal, rigiendo en este caso las disposiciones del Contrato-Ley a no ser que esos contratos de trabajo establezcan condiciones más favorables a los trabajadores y que no sean de las expresamente prohibidas en el contrato colectivo.
Artículo 346.- El Contrato-Ley regirá por tiempo indefinido. Será revisable cada dos años, siempre que lo pida la tercera parte de los obligados por él. Si los resultados de la revisión estuviesen aprobados por las dos terceras partes de los celebrantes (empleadores y trabajadores), será obligatorio para los demás, en los términos del Artículo 344 de este Código.
Artículo 347.- Son aplicables al Contrato-Ley las disposiciones de los Artículos 339 y 340 de este Código.
Artículo 348.- La aplicación de los contratos colectivos de trabajo será controlada por las organizaciones de empleadores y trabajadores que sean partes en los mismos y por la Autoridad Administrativa del Trabajo.
Artículo 349.- Los empleadores vinculados por contratos colectivos pondrán en conocimiento de sus trabajadores el texto de los mismos.

TITULO TERCERO

DEL ORDEN Y DISCIPLINA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO Y DEL REGLAMENTO INTERNO

Artículo 350.- El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinado a regular el orden, la disciplina y la seguridad, necesarios para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo.
Artículo 351.- El empleador está autorizado a formular directamente las normas administrativas y técnicas relativas al mejoramiento de la productividad y al debido funcionamiento de su empresa. Estas reglas no forman parte del Reglamento Interno.

Artículo 352.- El Reglamento Interno se hará como establezca el contrato colectivo, o conforme a lo dispuesto en el Artículo 350, y contendrá:
a) Hora de entrada y salida, así como su forma de documentación y el descanso que divide la jornada;
b) Lugar y tiempo en que deben comenzar y terminar las faenas;
c) Días y horas fijadas para hacer la limpieza de las maquinarias, aparatos, locales y talleres, e indicación de la encargada de ella;
d) Indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, con instrucciones para prestar los primeros auxilios, cuando aquéllos se produzcan;

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

e) Labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los varones menores de dieciocho años de edad, y las mujeres;
f) Trabajos de carácter temporal o transitorio, o de trabajadores substitutos;
g) Día y lugar de pago del salario;
h) Forma y tiempo en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos y periódicos, así como a las medidas profilácticas dispuestas por leyes o reglamentos sanitarios;
i) Sanciones disciplinarias conforme a la importancia, naturaleza y perjuicios ocasionados por las faltas, y forma de aplicación de las mismas. Para aplicar las medidas de suspensión disciplinarias, con pérdida de salarios, que dure de cuatro a ocho días, el traslado del lugar de trabajo y la postergación temporal de ascenso, previamente será instruido sumario administrativo, para probar la causa y la responsabilidad del trabajador. La sanción será notificada al trabajador y comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo;
j) Representantes de la empresa o del empleador, u órgano competente para la recepción de pedidos, certificados médicos, justificaciones y otros.
k) El plazo de validez del Reglamento Interno, procedimientos de revisión, modificación o de actualización, en casos de necesidad; y,
l) Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada actividad, sean necesarias para obtener la mayor productividad, regularidad o seguridad en el desarrollo del trabajo.
Artículo 353.- Las sanciones disciplinarias pueden consistir en:
a) Suspensión del trabajo y salario, hasta ocho días;
b) Simple amonestación verbal;
c) Apercibimiento por escrito;
d) Traslado del lugar de trabajo, de conformidad con el inciso n) del Artículo 81;
e) Postergación temporal de ascenso; y,
f) La enumeración precedente no implica orden de prelación ni jerárquico. Las partes podrán convenir otras medidas disciplinarias, no contrarias a este Código.
Artículo 354.- Todo empleador con más de diez trabajadores contará con Reglamento Interno de Trabajo homologado, para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en los incisos a), d) y e) del artículo anterior, salvo que el empleador decida aplicarlas en substitución del despido.
Artículo 355.- Toda disposición del Reglamento Interno que contraríe las normas legales o contractuales relativas al trabajo, así como los reglamentos de higiene, seguridad y salubridad, se tendrá como inexistente.
Artículo 356.- El Reglamento Interno de Trabajo será presentado a la autoridad competente, por el empleador, dentro de los ocho días de haberse suscripto, a los fines de su homologación y registro, siempre que reúna las condiciones establecidas en este Título. La Autoridad Administrativa del Trabajo debe homologar y registrar el Reglamento Interno dentro del plazo de quince días, contado desde la fecha de su presentación. En caso de existir observaciones, se correrá traslado de las mismas por el término de seis días, antes de dictarse resolución. El registro es suficiente para que obligue en el establecimiento tanto al empleador como a los trabajadores. En caso de que la Autoridad Administrativa del Trabajo denegase el registro solicitado, las partes podrán pedir a aquélla la revisión del reglamento, petición que será resuelta, previa audiencia de las mismas o sus representantes, por decisión fundamentada.
Artículo 357.- El Reglamento Interno de Trabajo deberá estar impreso o escrito con caracteres fácilmente legibles, y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento y sus dependencias.

TITULO CUARTO

DE LAS HUELGAS Y LOS PAROS

CAPITULO I

DE LAS HUELGAS

Artículo 358.- Huelga es la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales.
Artículo 359.- Todos los trabajadores tienen derecho a declararse en huelga, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Nacional.
Artículo 360.- A los efectos del ejercicio del derecho de huelga, se consideran trabajadores a quienes trabajan en relación de dependencia. No gozan de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía.
Artículo 361.- El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la cesación de servicios de los trabajadores afectados, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo, o de cualquiera de sus dependencias.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 362.- Los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, como ser suministro de agua, energía eléctrica y hospitales, deberán asegurar, en caso de huelga, el suministro mínimo

esencial para la población. Los hospitales deberán mantener activos los servicios de primeros auxilios y todo servicio necesario para no poner en peligro la vida de las personas.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 363.- Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el Artículo 298. La asamblea se decide declararla, y en caso de que los trabajadores no estén organizados en sindicato, nombrará un Comité de Huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 364.- El acuerdo de declaración de huelga, el contenido del Acta y las firmas de los asistentes a la Asamblea, así como la designación de los negociadores o de los integrantes del Comité de Huelga serán proporcionados a la Autoridad competente, con por lo menos setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga. Con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de huelga, los negociadores por el sindicato o los integrantes del Comité de Huelga, los objetivos de la huelga y su tiempo de duración. Desde ese momento quedará instalada una Comisión Bipartita que buscará la conciliación de los intereses encontrados.

Artículo 365.- Los miembros del Comité de Huelga serán trabajadores del centro afectado por la misma, exclusivamente. Podrán recibir asesoramiento legal o sindical.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 366.- Será declarada ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de alguna de las cláusulas de ese contrato. Salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales.

Artículo 367.- Corresponde al Sindicato, o en su defecto al Comité de Huelga, representar a los trabajadores en huelga durante el término del conflicto.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 368.- Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá substituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa.

Artículo 369.- Queda garantizada la libertad de trabajo de los trabajadores que no se sumen a la huelga. Los empleadores y trabajadores podrán utilizar todos los recursos legales para el ejercicio de esta garantía constitucional. Queda prohibido a los huelguistas intentar o impedir por cualquier medio el acceso a los lugares de trabajo o la salida de productos de la empresa, salvo incumplimiento, por parte del empleador, de lo establecido en el Artículo 368.

Artículo 370.- El Sindicato, o en su defecto el Comité de Huelga, garantizará la prestación de los servicios esenciales a que se refiere la Constitución Nacional cuando la empresa en conflicto los preste de acuerdo con el Artículo 362.

Artículo 371.- Los trabajadores en huelga podrán efectuar la pacífica publicidad de la misma, así como recolectar fondos para la misma. No podrán obligar a ningún trabajador a contribuir contra su voluntad.

Artículo 372.- El ejercicio de la huelga declarada legal no extingue la relación de trabajo ni puede dar origen a sanción alguna.

Artículo 373.- Durante la huelga quedará suspendido el contrato de trabajo, no teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario por el tiempo de la duración de la misma. Si las partes llegan a un acuerdo para poner fin al conflicto, luego de la huelga, se podrá convenir la recuperación total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la misma, así como la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas.

Artículo 374.- Una vez declarada la huelga, la Comisión Bipartita, conformada según el Artículo 364, tendrá setenta y dos horas para establecer un acuerdo entre las partes. Sus recomendaciones pueden ser rechazadas por cualquiera de las partes.

Artículo 375.- Ninguna autoridad del Gobierno podrá declarar, con carácter general, la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse.

Artículo 376.- La huelga es ilegal:

a) Cuando no tenga por motivo o fin, o no tenga relación alguna, con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores;

b) Cuando es declarada o sostenida por motivos estrictamente políticos, o tenga por finalidad directa ejercer coacción sobre los poderes del Estado; y,

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

c) Cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros mínimos esenciales para la población, definidos en el Artículo 362.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

d) En la situación prevista por el Artículo 366.

e) *Inciso inserto por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95*

Artículo 377.- La participación en una huelga ilegal, así como la negativa de prestar servicios en las actividades esenciales definidas en el Artículo 362, podrán ser sancionadas con el despido del trabajador.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 378.- Cualquier Juzgado en lo laboral podrá declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga.

CAPITULO II
DE LOS PAROS

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 379.- Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al Artículo 97 de la Constitución Nacional.

Artículo 380.- El paro es legal cuando:
a) Se efectúa para evitar el peligro de violencia para las personas o de daño para las cosas;
b) Se realiza para desalojar a ocupantes de la empresa o cualquiera de sus dependencias;
c) Se para por imposibilidad de mantener el proceso de producción en condiciones competitivas;
d) Cuando existe violación reiterada del contrato colectivo provocada por los trabajadores; y,
e) Se efectúa en defensa de cualquier interés legítimo.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 381.- El paro declarado legal por cualquier Juez de Primera Instancia, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia.

LIBRO CUARTO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 382.- El Estado con aportes y contribuciones propios y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.

Artículo 383.- Quedan incorporados a este Libro del Código las Leyes y Reglamentos sobre seguridad social.

LIBRO QUINTO

DE LAS SANCIONES Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE TRABAJO

TITULO PRIMERO

DE LAS SANCIONES

Artículo 384.- Las sanciones establecidas en este Título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades, indemnizaciones o pagos de otro orden que este Código determina, en caso de incumplimiento de sus disposiciones.
Cuando este Código se refiere a "jornales mínimos", debe entenderse en todos los casos "jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas de la Capital".

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 385.- Las faltas de cumplimiento de las disposiciones de este Código que carezcan de pena especial, serán sancionadas con multa correspondiente al importe de diez a treinta jornales mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.
El incumplimiento de cada obligación legal del empleador con la Administración del Trabajo será sancionada con multa equivalente de diez a treinta jornales mínimos diarios que será duplicada en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la Ley.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 386.- Los empleadores que obliguen a los trabajadores a trabajar más tiempo del que establece este Código para la jornada ordinaria o extraordinaria, en su caso, serán sancionados con multa de diez jornales mínimos por cada trabajador, la cual se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio de que sea pagado el salario extra que corresponda, conforme a la Ley.

Artículo 387.- El empleador que no conceda a sus trabajadores los descansos legales obligatorios y días de vacaciones, sufrirá multa de diez jornales mínimos, por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia, sin perjuicio del cumplimiento de la Ley en beneficio del trabajador.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 388.- A los empleadores que infrinjan los descansos legales de maternidad o nieguen permisos para la lactancia, se les impondrá multa de cincuenta jornales mínimos, que se duplicará en caso de reincidencia por cada trabajadora afectada.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 389.- Los empleadores que obligan a los varones menores de diez y ocho años de edad, a realizar labores en lugares insalubres o peligrosos, o trabajos nocturnos industriales, serán sancionados con la multa establecida en el artículo anterior.
Al empleador que ocupe a niños menores de doce años, se le impondrá multa de cincuenta jornales mínimos que se duplicará en caso de reincidencia, por cada menor ocupado en contravención a la Ley.
La autorización dada para trabajar por los representantes legales de los menores, en fraude a la Ley, constituirá causa de nulidad del contrato de trabajo, y serán pasibles dichos representantes legales de una multa de cincuenta jornales mínimos, por cada menor afectado, que duplicará en caso de reincidencia.

Artículo 390.- El empleador que pague a sus trabajadores salarios inferiores al mínimo legal o al establecido en los contratos colectivos de trabajo, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos, por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.
Sufrirá igual sanción el empleador que pague:
a) Salarios desiguales en los casos en que este Código lo prohíba; y,
b) Salario en vales, fichas o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.
Artículo 391.- Al empleador que no observase en la instalación, equipamiento y dirección de su establecimiento, las disposiciones establecidas por este Código y los reglamentos técnicos, para prevenir los riesgos en el uso de las máquinas, instrumentos, herramientas y materiales de trabajo o no adoptase las medidas adecuadas, se le impondrá una multa de veinte a treinta jornales mínimos por cada infracción, sin perjuicio de la obligación de cumplir las normas legales de higiene, seguridad, comodidad y medicina del trabajo, en el plazo a ser fijado en cada caso por la autoridad competente. En caso de reincidencia se duplicará la multa.
Artículo 392.- El empleador que establezca en el lugar de trabajo expendios de bebidas embriagantes, drogas o enervantes o casas de juegos de azar, sufrirá una multa de treinta jornales mínimos, que se duplicará en caso de reincidencia.
Artículo 393.- La práctica desleal del empleador contra las garantías de la Estabilidad Sindical previstas en este Código será sancionada con multa de treinta salarios mínimos por cada trabajador afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.
Artículo 394.- Al empleador que se niegue a reconocer o tratar con un sindicato de trabajadores registrado legalmente, o a celebrar el contrato colectivo obligatorio con el sindicato de sus trabajadores, se le impondrá una multa de cincuenta jornales mínimos, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación. En caso de reincidencia se duplicará la multa.
Artículo 395.- A los empleadores que pongan en la "lista negra" a determinados trabajadores, se le impondrá una multa de treinta jornales mínimos por cada afectado, que se duplicará en caso de reincidencia.
Artículo 396.- El incumplimiento por el sindicato de trabajadores de las obligaciones legales o convencionales, y de las prohibiciones legales, será sancionado con multa de treinta jornales mínimos por cada infracción. Son responsables solidarios los miembros de la Comisión Directiva en ejercicio. En caso de reincidencia, la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá solicitar judicialmente la cancelación de la personería jurídica del sindicato, atendiendo a la gravedad del incumplimiento.
Artículo 397.- La infracción de la obligación legal de rendir cuenta de la administración de los fondos del sindicato, a la Asamblea, según plazo establecido en los Estatutos, impuesta a los Dirigentes del Sindicato, se castigará imponiendo a los infractores la cancelación del registro como dirigentes, con inhabilitación para ocupar cargos sindicales por el plazo de diez años.

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 398.- Las sanciones a que se refiere este Título, las impondrá sumariamente la Autoridad Administrativa Competente, previa audiencia del infractor y tomando en consideración las pruebas producidas. Contra su resolución podrá recurrirse ante el Tribunal del Trabajo.
En caso de que el infractor consienta la multa y la abone en el plazo de cuarenta y ocho horas, la multa quedará reducida al 50% (cincuenta por ciento).

TITULO SEGUNDO

DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Artículo 399.- Las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes.
Artículo 400.- Prescribirán a los sesenta días:
a) La acción para pedir nulidad de un contrato de trabajo celebrado por error. En este caso, el término correrá desde que el error se hubiese conocido;
b) La acción de nulidad de un contrato de trabajo celebrado por intimidación. El término se contará desde el día en que cesase la causa;
c) La acción para dar por terminado un contrato de trabajo por causas legales. El término correrá desde el día en que ocurrió la causa que dio motivo a la terminación;
d) La acción para reclamar el pago por falta del preaviso legal. El término correrá desde la fecha del despido; y,
e) La acción para reclamar indemnización por despido injustificado del trabajador, o el pago de daños y perjuicios al empleador, por retiro injustificado del trabajador. El término correrá desde el día de la separación de aquél.
Artículo 401.- Si transcurridos treinta días desde aquél en que el empleador tuviera conocimiento de una causa justificada, para separar al trabajador sin responsabilidad legal, no ejercitase sus derechos, éstos quedarán prescriptos.
Artículo 402.- La prescripción no correrá en contra de las personas incapaces de comparecer en juicios de trabajo, sino cuando tuviesen representante legal; ni contra los trabajadores incorporados al servicio militar en los casos de movilización previstos en la Ley.
Artículo 403.- Cuando una acción ha sido iniciada, la prescripción corre desde el día en que aquélla fuese abandonada.
Si dejase de actuarse por hechos imputables a la Autoridad no correrá la prescripción.
Artículo 404.- Se interrumpe la prescripción:
a) Por interposición de la demanda;

b) Por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquélla contra quien prescribe;
c) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado; y,
d) Por las gestiones privadas de arreglo entre las partes para hacer efectivo algún derecho.
Artículo 405.- Para el cómputo de la prescripción, se incluirán los días inhábiles que se encuentren comprendidos en el respectivo período de tiempo, salvo que lo fuere el último del término.
Artículo 406.- En todo lo que no se oponga a las disposiciones del presente Título, regirán las reglas establecidas para la prescripción en el Código Civil.

TITULO TERCERO

DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO

Artículo 407.- Las Autoridades Administrativas del Trabajo mencionadas en este Código son el Ministerio de Justicia y Trabajo, o sus dependencias con competencia delegada.
Artículo 408.- El cumplimiento y aplicación de las Leyes del trabajo serán fiscalizados por la Autoridad Administrativa competente, a través de un servicio eficiente de inspección y vigilancia.
Disposiciones especiales reglamentarán la organización, competencia y procedimiento de dicho servicio, con ajuste a lo dispuesto en este Código y adecuándose en lo posible a las normas pertinentes del Código Internacional del Trabajo.
Artículo 409.- Dichas disposiciones especiales quedan incorporadas a la Carta Orgánica de la Autoridad Administrativa del Trabajo y tendrán por objeto no sólo el fin jurídico de policía laboral, sino también el político-social de promover la colaboración de empleadores y trabajadores en el cumplimiento de los contratos colectivos, las leyes y reglamentos del trabajo.
Artículo 410.- La Autoridad Administrativa competente, dentro del plazo de un año de vigencia de estas reformas, elaborará su Carta Orgánica, los reglamentos expresamente previstos.
Artículo 411.- El importe de las sanciones pecuniarias por aplicación de lo dispuesto en esta Ley se remitirá al Ministerio de Hacienda para su ingreso a Rentas Generales de la Nación.
DISPOSICIÓN FINAL

Modificado por el artículo 1° de la Ley Nº 496/95

Artículo 412.- A partir de la vigencia del presente Código quedan derogadas las Leyes contrarias y especialmente las siguientes:
- Ley No. 729 del 31 de agosto de 1961;
- Ley No. 388 del 22 de diciembre de 1972;
- Ley No. 506 del 27 de diciembre de 1974;
- La Resolución No. 521 del 8 de agosto de 1982;
- Ley No. 1172 del 13 de diciembre de 1985;
- Ley No. 49 del 13 de octubre de 1992.

Artículo 413.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.
Aprobada por la Honorable Cámara de Diputados a quince días del mes de junio del año un mil novecientos noventa y tres, y por la Honorable Cámara de Senadores, sancionándose la Ley, en virtud del Artículo 161 de la Constitución Nacional de 1967, concordante con el Artículo 3º, Título V, de la Constitución Nacional de 1992, a veinte y nueve días del mes de junio del año un mil novecientos noventa y tres.

José A. Moreno Rufinelli
Presidente
H. Cámara de Diputados

Gustavo Díaz de Vivar
Presidente
H. Cámara de Senadores

Asunción, 29 de octubre de 1993.

Téngase por Ley de la República, publíquese e insértese en el Registro Oficial.

El Presidente de la República
Andrés Rodriguez

Oscar Paciello
Ministro de Justicia y Trabajo

Promulgado por
Juan Carlos Wasmosy

Juan Manuel Morales
Ministro de Justicia y Trabajo